

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/343462613>

Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador / The business cost of intimate partner violence in Equator

Book · August 2019

CITATIONS

0

READS

126

1 author:



Aristides Vara-Horna

University of San Martín de Porres

61 PUBLICATIONS 158 CITATIONS

SEE PROFILE


Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



CubaData [View project](#)



Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú:2014 [View project](#)



Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador

El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

Dr. Arístides A. Vara-Horna

Programa PreViMujer, GIZ / Universidad de San Martín de Porres



Esta investigación ha sido realizada bajo la dirección y coordinación de la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Programa PreViMujer y la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Investigador principal

Dr. Arístides Alfredo Vara-Horna.

Equipo técnico

Coordinación general:

Dra. Christine Brendel

Coordinadores(as) de trabajo de campo o análisis de datos:

Alcoba Meriles, Dolly

Maldonado Posso, Viviana

Romero Sandoval, Xavier

Rosero-Matthes, Daniela

Análisis de datos:

Asencios González, Zaida

Encuestadoras(es), tabuladores(as):

Da Silva, Sebastian

Enríquez, Dayana

Espín, Addonis

Espín, Daniela

Gancino, Esteban

Garzón, Isacc

González, Gabriela

Grefa, Gabriela

Jácome Yugcha, Wendy

Lema, Jefferson

Murillo, Santiago

Padilla, Evelyn

Pavón, Jenny

Pavón, María Fernanda

Peñañiel, Carolina

Rea Constante, Daniel

Revelo, Susana

Rojas, Cristina

Torres, Daniel

Valarezo, Ariana

Vinueza, Anelis

Cita

Vara-Horna, A. (2019). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). Quito, PreViMujer, GIZ.

Responsables

Dra. Christine Brendel

Dr. Daniel Valera Loza

Diseño Gráfico

Erika Valeria Hidrovo Sánchez

Revisión estadística

Daniel Rea Constante

Revisión de contenidos y corrección de estilo

Mónica De las Casas Alegre

ISBN N°

ISBN: 978-9942-9925-3-6



Derechos reservados

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de las(os) editoras(es). Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación, son responsabilidad exclusiva de sus autoras(es) y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ ni de sus contrapartes.

Síguenos:

<https://www.facebook.com/MujeressinV/>

http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/catalogo_comvomujer_web.pdf

► Reconocimientos ◀

Responder ante la violencia contra las mujeres no es una tarea individual, se requiere el trabajo conjunto y coordinado de muchas instituciones y personas a múltiples niveles. La presente investigación no escapa a este requerimiento. Determinar los costos de la violencia contra las mujeres para las grandes y medianas empresas del sector privado ha sido posible gracias a la colaboración comprometida de múltiples agentes.

En primer lugar, quiero reconocer la dirección visionaria de la Dra. Christine Brendel, directora del Programa PreViMujer de la GIZ, quien siempre nos provee de nuevos retos y oportunidades para generar evidencia útil para la prevención; así como la gestión minuciosa y proactiva de la Mg. Viviana Maldonado Posso, coordinadora del Programa.

En segundo lugar, debo gratitud al Sr. Pablo Zambrano, presidente de la Cámara de Industrias y Producción (CIP), por liderar al grupo de empresas involucradas en la validación de la investigación y por todos los buenos oficios que la han hecho posible. En la misma línea, debo reconocer la colaboración sostenida de la Sra. Evangelina Gómez-Durañona, directora ejecutiva del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), quien ha sido clave también para involucrar la participación de las empresas.

En tercer lugar, hay que reconocer que esta no es una investigación solitaria. Un equipo humano con mística y compromiso ha participado más allá del deber. La coordinación del trabajo de campo y la vinculación con las empresas ha sido impecable gracias a Xavier Romero Sandoval, Daniela Rosero-Matthes y Dolly Alcoba Meriles. El levantamiento y tabulación de la información ha sido obra del trabajo en equipo de Wendy Jácome; María Fernanda Pavón; Sebastián Da Silva; Carolina Peñafiel; Anelis Vinueza; Susana Revelo; Daniela Espín; Gabriela González; Cristina Rojas; Ariana Valarezo; Daniel Rea Constante; Gabriela Grefa; Santiago Murillo; Daniel Torres; Jefferson Lema; Jenny Pavón; Addonis Espín; Esteban Gancino; Isaac Garzón; Evelyn Padilla y Dayana Enríquez. El análisis de datos, minucioso y riguroso, ha estado a cargo de la Mg. Zaida Asencios González. A todas(os) mi gratitud por su valiosa contribución.

Finalmente, quiero agradecer a las 35 empresas que participaron en la investigación. Dentro de ellas a sus directores(as) y gerentes(as) que autorizaron la adhesión al estudio y permitieron que 12.101 trabajadoras(es) participen voluntariamente en las encuestas. A todos(as) y cada una de estos(as) trabajadoras(es) anónimos(as), mi eterna gratitud por la sinceridad de sus respuestas y por la fe que depositan en un Ecuador libre de violencia contra las mujeres.

Dr. Arístides A. Vara Horna

► Contenido ◀

Reconocimientos	03
Índice de tablas y figuras	05
Prólogo	07
Resumen	09
1. Introducción	10
1.1. Objetivo	10
1.2. Marco teórico	10
1.2.1. Los cinco tipos de violencia que afectan a las empresas	10
1.2.2. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	12
1.2.3. La VcM en las empresas	14
1.2.4. Impacto de la VcM en las empresas	16
2. Método	19
2.1. Diseño	19
2.2. Muestra	19
2.3. Instrumento	22
2.3.1. Validez y fiabilidad	29
2.4. Procedimiento y análisis	35
3. Resultados	38
3.1. Prevalencia	38
3.1.1. VcM durante toda la relación y últimos 12 meses	38
3.1.2. VcM en instalaciones de la empresa	39
3.1.3. VcM según sector productivo	40
3.1.4. Tipos de ataques	40
3.1.5. Frecuencia de los ataques	41
3.1.6. Concurrencia y gravedad de la VcM	42
3.2. Personal que atestigua la VcM	44
3.3. Impacto de la VcM en la salud	45
3.4. Impacto de la VcM en la productividad	47
3.4.1. Ausentismo y tardanza	47
3.4.2. Presentismo	49
3.5. Costos empresariales de la VcM	51
3.5.1. Días perdidos	51
3.5.2. Concurrencia de diversos tipos de VcM y su impacto en la salud y la productividad..	52
3.5.3. Personal afectado y fuerza laboral perdida	53
3.5.4. Costos invisibles basados en salarios	53
3.5.5. Costos invisibles basados en valor agregado	54
3.5.6. Valor agregado perdido por intensidad de la VcM	55
4. Conclusiones y recomendaciones	57
Referencias	60
Anexos	62

► Tablas

Tabla 1. Características laborales del personal encuestado	20
Tabla 2. Características demográficas del personal encuestado	21
Tabla 3. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el hogar	23
Tabla 4. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el contexto laboral...	24
Tabla 5. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de presentismo	25
Tabla 6. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de ausentismo	27
Tabla 7. Ítems y algoritmos de la escala de morbilidad psicológica y física	28
Tabla 8. Validez de constructo y discriminante de VcM usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	31
Tabla 9. Validez discriminante de presentismo usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	32
Tabla 10. Validez discriminante de ausentismo usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	34
Tabla 11. Validez discriminante de morbilidad psicológica y física usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	35
Tabla 12. Resumen de efectos de la VcM en la productividad laboral (agredidas)	36
Tabla 13. Estimaciones de los parámetros de los efectos de la VcM en la productividad laboral (agredidas), controlando covariables	37
Tabla 14. Resumen de efectos de la VcM en la productividad laboral (agresores)	37
Tabla 15. Estimaciones de los parámetros de los efectos de la VcM en la productividad laboral (agresores), controlando covariables	38
Tabla 16. Porcentaje de trabajadoras(es) que han experimentado violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (%)	39
Tabla 17. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, según sector productivo (%)	40
Tabla 18. Personal involucrado en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%).....	41
Tabla 19. Promedio de ataques de VcM, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores.....	41
Tabla 20. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio durante los últimos doce meses, según el reporte de las agredidas	42
Tabla 21. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio durante los últimos doce meses, según el reporte de los agresores	43
Tabla 22. Prevalencia de daño físico o emocional (morbilidad), según estén involucradas/os en situaciones de VcM	46
Tabla 23. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de VcM	48
Tabla 24. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que ha tenido presentismo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de violencia	50
Tabla 25. Días perdidos en ausentismo y presentismo por VcM en los últimos 12 meses	51
Tabla 26. Concurrencia de diversos tipos de VcM y su impacto en la salud y la productividad	52
Tabla 27. Productividad, fuerza laboral pérdida y costos empresariales por VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en Ecuador (2018)	54
Tabla 28. Costos empresariales por VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en Ecuador (2018)	55
Tabla 29. Costos empresariales según gravedad de la VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en medianas y grandes empresas privadas de Ecuador (2018).....	55
Tabla 30. Costómetro empresarial de la VcM: Ecuador 2018	56

► Figuras

Figura 1. Estructura factorial de segundo orden de la escala de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja usando SEM-PLS	30
Figura 2. Estructura factorial de segundo orden de la escala de presentismo usando SEM-PLS	31
Figura 3. Estructura factorial de segundo orden de la escala de ausentismo usando SEM-PLS	33
Figura 4. Estructura factorial de segundo orden de la escala de morbilidad psicológica y física usando SEM-PLS	34
Figura 5. Porcentaje de trabajadoras(es) que atestiguaron VcM en sus colegas.....	44
Figura 6. Efectos laborales según declaraciones de testigos(as) de VcM (porcentajes)	45
Figura 7. Relaciones estructurales entre la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM), la morbilidad y la productividad laboral (tardanza, ausentismo y presentismo) en trabajadoras(es) de medianas y grandes empresas de Ecuador	47

▶ Prólogo ◀

La violencia contra las mujeres es, sin duda alguna, una de las más graves y extendidas violaciones de los derechos humanos, así como un problema social crónico en toda la región Latinoamericana y a nivel mundial. Produce efectos perniciosos en todos los niveles, es decir para las mujeres, sus familias, comunidades, empresas, Estado y las sociedades en general.

En Ecuador, 5 de cada 10 mujeres ecuatorianas han sido agredidas psicológica, económica, física o sexualmente por sus parejas. Esta abrumadora cifra nos indica que la violencia contra las mujeres se encuentra presente en todos espacios en los que participamos e interactuamos y, ciertamente, también en las empresas. Como bien señala el estudio, su impacto trasciende la esfera personal y afecta también al mundo de los negocios.

Ecuador es el país pionero en lo que se refiere a determinar los costos de la violencia contra las mujeres en los microemprendimientos. Sin embargo, hasta el momento no contaba con un estudio que determinara el impacto económico que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja – VcM ocasionaba a las grandes y medianas empresas ecuatorianas y a la economía del país.

Por ello, siguiendo una metodología previamente utilizada por la GIZ, a través de su Programa Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica – ComVoMujer y la Universidad de San Martín de Porres, adaptada y mejorada para el caso ecuatoriano, ahora se cuenta con el estudio que les presentamos a continuación. En él participaron 12.101 trabajadoras y trabajadores de 35 grandes y medianas empresas localizadas en distintas ciudades del país.

La colaboración establecida entre la GIZ, a través de su Programa Prevención de la Violencia contra las Mujeres – PreViMujer, la Cámara de Industrias y Producción del Ecuador – CIP y el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social – CERES, contando con el apoyo de la Universidad de San Martín de Porres, ha permitido llevar adelante esta tarea. Así, se han conseguido nuevos aportes desde una investigación que tiene la finalidad de contribuir a una acción empresarial comprometida y decidida. Una de las novedades que resaltan de este estudio respecto a sus antecesores, no solo en Latinoamérica sino en otras regiones del mundo, es que se ha logrado demostrar que los mayores costos los genera la violencia psicológica, que es prácticamente invisible por encontrarse más normalizada en la sociedad.

Los resultados de este estudio indican con mucha claridad que la VcM afecta directamente a la productividad de empresas ecuatorianas, quienes pierden anualmente casi USD 1.8 billones de dólares, es decir el equivalente del 1.65% del PIB nacional. En consecuencia, las empresas no pueden darse el lujo de mantenerse al margen de la situación, sino que deben involucrarse en su solución, desde una estrategia integral y proactiva, no solo porque es lo correcto, sino porque además incide negativamente en los resultados de sus negocios.

Por ende, además de la priorización de la erradicación de la violencia contra las mujeres en las políticas de Estado, las empresas deben establecer políticas corporativas de cero tolerancia a la misma. De esta forma se contribuirá a la reducción de un gravísimo problema social, que además ha sido priorizado por las naciones como un Objetivo de Desarrollo Sostenible al 2030 (ODS 5, meta 2). Todos los sectores sociales, también las empresas del sector privado, deben comprometerse con este objetivo.

Las empresas son un agente clave para la prevención de la violencia contra las mujeres. Al ser uno de los principales socializadores, cuentan con un enorme potencial para modificar las conductas de su personal y de sus grupos de interés, que hasta el momento no ha sido aprovechado. Por esta razón, brindan posibilidades insospechadas, muchas veces más efectivas que las que se pueden realizar desde el ámbito meramente punitivo, para evitar que la VcM aparezca o se repita. Además, comparándolo con el hogar, es un lugar seguro para las mujeres, que puede serlo aún más si se las apoya para romper con el ciclo de la violencia, creando medidas preventivas, de cumplimiento y protección que además aportan a la seguridad ocupacional de todo el personal.

Queremos invitarles, sobre todo a los empresarios y empresarias, a revisar detenidamente este estudio, que sin duda alguna les brindará argumentos de peso para colocar a la prevención de la violencia contra las mujeres en el centro de sus políticas corporativas y de responsabilidad social. De esa forma se contribuye a la construcción de una sociedad sostenible, más justa, democrática y humana, en la ninguna mujer vuelva a ser violentada por el simple hecho de ser mujer.

Christine Brendel

Programa Prevención de la Violencia contra las Mujeres – PreViMujer, GIZ

Evangelina Gómez-Durañona

Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social – CERES

Pablo Zambrano

Cámara de Industrias y Producción del Ecuador - CIP

► Resúmen ◀

El presente estudio tiene como objetivos (1) determinar la prevalencia en las grandes y medianas empresas privadas de Ecuador de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) y (2) determinar el efecto y costo de la VcM en la productividad laboral, medido en términos de días perdidos de productividad laboral y valor agregado. El método utilizado ha sido un estudio descriptivo-comparativo basado en encuestas a 12.101 trabajadoras y trabajadores provenientes de 35 grandes y medianas empresas tipo A y B. Se encontró que por lo menos 31 de cada 100 trabajadoras(es) de las empresas ecuatorianas estuvieron involucradas(os) en situaciones de VcM (sea como agredidas o agresores). A ello se suma el 16% de personal que atestigua situaciones de VcM en los ambientes de trabajo. Como consecuencia, la VcM afecta a la productividad laboral de las empresas ecuatorianas, ocasionando 18.153.892 días perdidos por año, por todo el personal involucrado en situaciones de VcM ya sea como agredidas, agresores o como personal que la atestigua. De esa forma, en el escenario más conservador, la VcM ocasiona una pérdida de productividad para el sector empresarial de USD 1.786.708.588,74 por año, equivalente al 1,65% del Producto Interno Bruto. El estudio recomienda que, para una prevención efectiva, se requiere que la alta gerencia se comprometa con la implementación de una política empresarial de cero-tolerancia a la violencia contra las mujeres, evitando que escale a niveles intensos.

Palabras clave: Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, productividad laboral, presentismo, ausentismo, tardanza, trabajadoras(es), empresas.

► 1. Introducción

En todos los países donde ha sido medida, la violencia contra las mujeres constituye un serio problema. La Organización Mundial de la Salud (WHO, 2013) estima que por lo menos 1 de cada 3 mujeres en el mundo ha sido agredida física o sexualmente por su pareja, al menos una vez en su relación; constituyéndose en un serio problema de salud pública con repercusiones sociales y económicas no solo para las mujeres, sino también para sus familias, comunidades, instituciones y toda la sociedad.

En Ecuador, la VcM también es un serio problema. Después de Bolivia, Ecuador es el segundo país en Sudamérica con mayores niveles de violencia física y/o sexual contra las mujeres. En efecto, según la última encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (INEC, 2011), por lo menos 5 de cada 10 mujeres ecuatorianas han sido agredidas, psicológica, económica, física o sexualmente, por sus parejas. De la encuesta se desprende también que la VcM no distingue raza, religión, edad, condición económica o laboral; en todos los casos existen porcentajes considerables de mujeres que son agredidas por sus parejas o exparejas.

Lamentablemente la VcM está presente en la sociedad y permea todas las instituciones sociales y económicas. Se han reportado porcentajes considerables de VcM en escuelas, partidos políticos, comunidades, universidades e instituciones públicas de gobierno. Las empresas tampoco están a salvo. Si bien la VcM ocurre mayormente en el ámbito privado, su impacto trasciende la esfera personal y afecta también al mundo de los negocios. Estudios recientes provenientes de diversas partes del mundo han estimado el impacto económico de la VcM, y estudios realizados por el programa ComVoMujer de la GIZ & la Universidad de San Martín de Porres en Perú (2013), Bolivia (2015) y Paraguay (2015), encuentran que la VcM genera pérdidas económicas para el sector empresarial. Son costos invisibles, no identificados y considerados ajenos a la producción pero que inciden directamente en el costo final del bien o servicio.

Las empresas ecuatorianas no pueden mantenerse al margen de este problema. Necesitan saber qué tan presente está la VcM en la vida de sus trabajadoras(es) y cómo está impactando en la productividad. Conocer estos hechos es necesario no solo para diseñar estrategias de reducción de costos, sino para prevenir que la VcM ocurra, al ser antagónica al bienestar integral y salud ocupacional de las(os) trabajadoras(es).

1.1. Objetivo

En la presente investigación se determinan la prevalencia de la violencia contra las mujeres, según el autoreporte de las(os) trabajadoras(es) de las grandes y medianas empresas privadas de Ecuador. Asimismo, se determina el efecto y costo de la VcM en la productividad laboral, medido en términos de días perdidos por tardanza, ausentismo y presentismo.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Los cinco tipos de violencia que afectan a las empresas

Todos los días las empresas son afectadas por cinco tipos de violencia. Algunos -por razones culturales- más visibles que otros. Los más visibles son los tipos 1, 2 y 3, mientras que los más invisibles son los tipos 4 y 5.

La violencia tipo 1 es aquella donde personas ajenas a la empresa pueden lastimar al personal mientras van sustrayendo recursos (Ej. Robo a mano armada). Frente a ella, las empresas destinan parte de su presupuesto para contratar vigilancia privada, instalar cámaras de seguridad, contratar seguros, entre otras acciones. La violencia tipo 2 es aquella donde la clientela ataca al personal y aduciendo un mal servicio las(os) insultan, amenazan, lanzan objetos, golpean o acosan sexualmente. En algunos casos, el personal puede atacar a la clientela también (Ej. Se han reportado casos de acoso sexual hacia algunas clientas aprovechándose de información privilegiada). Este tipo de violencia es muy común en los trabajos que brindan atención directa a la clientela (Ej. Cajeras, banqueras, vendedoras, quienes actúan como “parachoques” de la organización). Frente a ella, las empresas suelen tener protocolos de actuación y de resolución de controversias. Por otro lado, la violencia tipo 3 es aquella donde el personal interno se ataca entre sí, ya sea abusando de su poder (Ej. Acoso sexual típico o vertical) o en relaciones entre pares (Ej. Insultos, amenazas, ataques físicos, sexuales, etc.). Durante la última década los gobiernos han establecido normas de control y sanción, obligatorias para las empresas, frente a este tipo de violencia, principalmente para los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral. Por ello ahora las empresas destinan recursos para capacitar a su personal, entrenar a sus gerencias y modificar sus códigos de conducta con la finalidad de controlar y sancionar este tipo de abusos, notándose un importante avance al respecto.

Sin embargo, hay otros dos tipos de violencia que afectan a las empresas silenciosamente y menoscaban su productividad. En efecto, por razones sociales y culturales, estos dos tipos de violencia han pasado desapercibidos porque han sido socialmente considerados como “normales” y totalmente ajenos a los intereses empresariales, al tomarse como parte de la “vida privada” de su personal o estar “fuera de su responsabilidad”. Nos referimos a la violencia tipo 4, aquella en la que el personal es agredido por (o agrede a) algún integrante de su familia. Dadas las cifras de prevalencia a nivel nacional, es inevitable que en las empresas trabajen mujeres que son agredidas por sus parejas, así como trabajadores que agreden a sus parejas, en ambos casos con serias consecuencias para la productividad. Lamentablemente, las empresas no han sido conscientes de la magnitud e impacto de este tipo de violencia, pasando desapercibido y sin atención oportuna. Finalmente, el último tipo de violencia, también invisible, es la violencia tipo 5, aquella donde el personal se ve agredido o vulnerado en su seguridad como consecuencia del modelo organizacional que ha asumido su empresa. A modo de ejemplo, algunas empresas para reducir costos suelen instalar sus plantas en zonas alejadas de la ciudad y -muchas veces- peligrosas, aumentando la probabilidad que sus trabajadoras sean agredidas, violadas o asaltadas en el camino. Otras veces, empresas extractivas de minerales, suelen mantener cautivo a su personal por tres semanas y la última se van a casa; pero alrededor de las minas existen prostíbulos, bares, salas de apuestas, extorsión, que pueden afectar seriamente la integridad y seguridad de su personal, sin mayor gestión o prevención de parte de la empresa.

Estos dos tipos de violencia se mantienen invisibles porque, en el primer caso (tipo 4), se considera que la violencia es un asunto privado y muy personal que no compete a la empresa, o se asume que es poco frecuente o que no repercute en la productividad. Además, la empresa asume una posición de indiferencia social porque no sabe cómo atender el problema o porque cree que su prevención es ajena a sus intereses de negocio. En el segundo caso, la empresa asume también que su responsabilidad termina en las paredes de la organización o, en el caso de las minas, que “sexo, alcohol y riesgo” son conductas típicas de los hombres y, por tanto, no se les puede decir qué hacer, o no, en su tiempo libre. En ambos casos, estas ideas son equivocadas y producto más de prejuicios sociales que de conocimiento científico.

En la presente investigación nos centramos en la violencia tipo 4, aquella donde las trabajadoras son agredidas por algún integrante de su familia; o aquella donde los trabajadores agreden a sus parejas. Si bien, dentro del ámbito de la familia cualquier integrante puede ser agredido(a) o puede ser agresor(a), la evidencia demuestra que la violencia más prevalente y crónica es aquella que sufren las mujeres por parte de sus parejas o exparejas hombres. Por ello, de aquí para adelante, el estudio se referirá a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

1.2.2. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) son todos los actos de violencia (económica, psicológica, física o sexual) basados en el género y ocurridos en cualquier tipo de relación de pareja o expareja (enamoramiento, noviazgo, matrimonio, convivencia, entre otras), donde la mujer es la víctima de los ataques y el hombre el victimario.

¿Qué significa “actos basados en el género”?

En el caso de hombres y mujeres, el género alude a todas aquellas diferencias que son establecidas por la sociedad y que atribuyen poder a un sexo en detrimento del otro. Violencia contra las mujeres basada en el género significa, entonces, que las mujeres son agredidas:

1. Porque los hombres se sienten superiores a ellas y con el poder de ejercer “disciplina” o “castigo”;
2. Porque las mujeres trasgreden sus “roles” o cuestionan ese poder masculino.

Así, la VcM basada en género son aquellas acciones que ejercen los hombres contra las mujeres para que estas se mantengan sometidas y subordinadas a su autoridad. En este sentido, la VcM es usada para instaurar y mantener una subordinación que ha sido construida, justificada y reforzada por un sistema de creencias patriarcales (machistas), pues los principales motivos para atacarlas recaen en el incumplimiento de sus roles y funciones socialmente exigidos.

Este tipo de violencia se diferencia de cualquier otro porque prima en ella una intencionalidad basada en el poder, con fuertes raíces históricas y culturales. Si no existiera esta base histórica-cultural estaríamos hablando de “violencia de pareja” y no de violencia contra las mujeres.

¿Cómo sabemos que existe esta diferencia de poder histórico-cultural?

Hablar de género implica salir de la dimensión individual y ver desde la dimensión social. Implica dejar el caso particular para ver el todo general. En efecto, a nivel individual siempre existirán -o conoceremos- algunos hombres agredidos por sus parejas o algunas mujeres que son abusivas con ellos; también podemos ver a mujeres con mayor posición social que algunos hombres. Sin embargo, a nivel social (como grupo), la situación es muy distinta y la evidencia al respecto es clara. Veamos algunas de ellas: En todos los países donde se ha medido, las mujeres:

1. Siempre son más agredidas que los hombres;
2. Son consideradas menos valiosas socialmente;
3. Ganan menos que los hombres por el mismo trabajo;
4. Dedicán más del doble de tiempo a trabajo doméstico no remunerado;
5. Están casi ausentes de las posiciones de liderazgo en las organizaciones.

Históricamente, es fácil demostrar el poco valor que las sociedades les han asignado a las mujeres. No hace mucho, las mujeres no podían votar en elecciones políticas porque “no tenían buen juicio para elegir adecuadamente”; no podían estudiar en la universidad porque “no tenían la capacidad intelectual para ello” además de “alborotar a los estudiantes hombres”; no podían trabajar en algunas profesiones como médicas, abogadas o ingenieras, porque su “naturaleza” era ser madres y cuidadoras del hogar; no podían tener cuenta bancaria o viajar al extranjero sin el “permiso del esposo”. En algunos países esta situación aún no ha cambiado. En algunas comunidades de la India, por ejemplo, las mujeres “valen tan poco” que los padres necesitan pagar una dote económica al novio para que se case con ella; en Arabia Saudita, el testimonio legal de la mujer “vale tan poco” que se necesita varias mujeres que atestigüen un hecho para que lo que digan valga tan igual como la palabra de un hombre. Todos estos múltiples ejemplos reafirman que mundialmente -desde una perspectiva histórica- es innegable el poco valor social que se les ha atribuido a las mujeres.

Operatividad de la VcM.

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja -en términos operativos- implica tres cosas:

1. Actos u omisiones con la intención o probabilidad de dañar;
2. Con la finalidad de obligarlas a actuar contra su voluntad;
3. Dentro de una relación íntima¹ basada en el poder.

Es un error creer que la violencia solo son golpes o insultos. La violencia puede adquirir formas muy sutiles, tales como las humillaciones, las amenazas, el control económico, o formas extremas, como la violación, el ataque con objetos cortantes o punzantes, fuego, ácido, armas de fuego o el ahorcamiento. Es crucial que la VcM sea medida de forma completa, no solo registrando la violencia física o sexual, sino también el acoso, el acecho y todas las manifestaciones de la violencia psicológica y de la violencia económica, como la sustracción de dinero, apropiación de recursos, destrucción de patrimonio o el incumplimiento de obligaciones como medio coercitivo. Además, debido a que este la VcM tiene fuertes raíces históricas y culturales, no se la puede entender si es que no se analiza también las relaciones de subordinación basadas en género. Así, la VcM es instrumental, tiene un propósito que consiste en conseguir obediencia de las mujeres. No son simples ataques producto de peleas o discusiones, son medios coercitivos, desde los más sutiles hasta los más graves, que pueden escalar dependiendo de qué tanto las mujeres se resisten a ser obligadas a actuar contra su voluntad. Los casos más extremos son los femicidios,

¹ Una relación íntima no es solo una relación de esposos o cónyuges, comprende también las relaciones de enamorados(as), novios(as), amantes, etc. Además, alcanza también a las relaciones una vez que concluyen, pues muchas veces las exparejas se niegan a aceptar el fin de la misma y tienden a acosar y violentar, incluso con mayor severidad que cuando la relación se mantenía.

que ocurren usualmente cuando la mujer ya no quiere continuar una relación y la pareja o expareja la mata porque “no quiere perder su propiedad”. Los casos considerados más leves son los ataques económicos, cuando -por ejemplo- la pareja amenaza con no darle dinero para comprar alimentos. En los casos considerados más graves, todos(as) estaremos de acuerdo en que la violencia es inminente. Sin embargo, en los considerados más leves, las posiciones serán divididas. Y esto es porque mientras más sutil es la violencia, más justificaciones sociales existirán para ella. Esta es una de las razones por la cual quizás la VcM pasa desapercibida durante muchos años y solo tomamos cuenta de ella cuando llega a niveles muy graves.

La VcM tiene dos propiedades inherentes su carácter cíclico y la intensidad creciente. Las mujeres no están todo el tiempo experimentando violencia, suelen ocurrir episodios violentos, precedidos por etapas de acumulación de tensión, donde los hombres se ven molestos por la “desobediencia o insolencia” de sus parejas o porque éstas no cumplen “con sus obligaciones de mujer, esposa o madre”. Los episodios violentos son temporales y anteceden a etapas de aparente reconciliación donde las parejas se muestran “amorosos, arrepentidos” y prometen que no las volverán a agredir. Estos ciclos son muy confusos para las mujeres, pues muchas veces la acumulación de tensión es invisible, silenciosa, ven molestos a sus parejas pero no saben la razón, pues los agresores suelen mantenerse callados. Cuando ocurre el episodio violento, las mujeres experimentan miedo y reciben el “cargamontón” de la pareja agresora, quienes suelen acusarlas de ser culpables de estos ataques. Ya en la etapa de la “reconciliación”, las mujeres desisten de sus deseos de separación pues ven nuevamente a una pareja “amorosa y arrepentida, que quiere cambiar”. Estos ciclos son repetitivos y pueden ocurrir varias veces durante un año. Lamentablemente, cada nuevo ciclo aumenta la intensidad de la violencia. En los primeros ciclos, la violencia tenderá a ser leve, principalmente psicológica o económica; pero a medida que estos actos recurren, la violencia se volverá más grave, ingresando en escena la violencia física o sexual.

Los primeros estadios de violencia suelen pasar desapercibidos porque se ven solo como peleas o discusiones menores. La evidencia nos demuestra que, si bien sus efectos en la salud y productividad suelen ser menores, son significativos, por lo que no deben subestimarse. Reconocer estos primeros estadios de VcM es necesario, además, porque se puede prevenir que escale a niveles más severos y porque el daño aún es controlable.

1.2.3. La VcM en las empresas

Las empresas son como sociedades pequeñas, con sus propias estructuras, normas y culturas. Sin embargo, las empresas forman parte de la sociedad y, como tal, no pueden sustraerse de su influencia.

Las empresas saben que la productividad se logra con orden, disciplina y respeto. Por eso tienen una estructura jerárquica, códigos de conducta y contratos acorde al estado de derecho. Intentan tener un clima laboral saludable y sin riesgos ocupacionales para su personal. Sin embargo, como se ha visto previamente, esto corresponde a los tipos de violencia 1, 2 y 3, no siendo así para la violencia de tipo 5 (que no es objeto del presente estudio) ni 4. Por razones culturales e históricas la VcM ha pasado desapercibida y ha estado ajena a la gestión de las empresas, perdiéndose una valiosa oportunidad de mejorar la seguridad y salud ocupacional del personal.

En Ecuador, 5 de cada 10 mujeres ha sido agredida por su pareja o expareja al menos una vez en su relación, por lo que es inevitable que en las empresas existan también trabajadoras agredidas por su parejas o trabajadores agresores de sus parejas. Estudios realizados en otros países de la región (Ej. Perú, Bolivia, Paraguay) o en otros continentes (Ej. Ghana, Pakistán, Sudán del Sur, Isla Fiji, Islas Salomón, Canadá, Papúa Nueva Guinea), encuentran porcentajes considerables de trabajadoras(es) en grandes y medianas empresas que están viviendo situaciones de VcM.

La VcM permea las fronteras de las empresas

Se ha encontrado también, de forma consistente, que las parejas o exparejas acosan a las mujeres mientras están trabajando. Mensajes de texto amenazantes, llamadas telefónicas o presentaciones en el lugar de trabajo son más frecuentes de lo que se piensa. Muchas parejas o exparejas atacan a las trabajadoras cuando salen del trabajo; algunos incluso las golpean o amenazan con dañarlas o dañarse a sí mismos. En Estados Unidos, por ejemplo, la segunda causa de muerte laboral de las mujeres es el asesinato por parte de sus parejas o exparejas, principalmente ocurrido en los estacionamientos o edificios públicos (Tiesman et al, 2012). Las gerencias raras veces se enteran de estos incidentes. Los trabajadores también pueden acechar a sus parejas o exparejas mientras ellos están en horario de trabajo, usando los recursos de la empresa (Ej. Teléfono, internet, transporte).

Atestiguar la VcM

Por otro lado, debido a que las organizaciones son sistemas, es inevitable que la VcM impacte más allá de las agredidas o agresores. Muchos(as) colegas, hombres y mujeres, atestiguan escenas de violencia o sus consecuencias. Incluso algunos(as) se ven involucrados(as) cuando, por defender a sus colegas, resultan también amenazados(as) o agredidos(as).

Invisibilidad jerárquica

Por razones sociales y organizacionales, la VcM no es visible para las gerencias de la empresa. Mientras suele ser un secreto a voces entre colegas, esta información no llega a oídos de las gerencias, salvo que sea ya muy tarde o la VcM sea tan grave que haya sido inevitable notarla. En Perú, por ejemplo, encontramos que por cada caso de VcM que las gerencias notaban, existían 10 casos más no identificados (Vara-Horna, 2013). Una de las razones para que esto ocurra es que el personal tiende a pensar que la VcM es un asunto privado que no le compete a la empresa y que, si ella se entera, puede afectar su relación laboral. Por otro lado, las gerencias tampoco muestran mucho interés en el tema, pues no saben cómo abordarlo. En efecto, la carencia de una política empresarial clara ante la VcM y de un protocolo de actuación o derivación de casos de VcM, perpetúan el silencio e invisibilidad de la VcM en las empresas.

Medición genérica, sin diferenciar niveles

Internacionalmente, se define a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) de una forma amplia, como cualquier ataque “al menos una vez” en un periodo de tiempo. Si ha ocurrido en los últimos 12 meses se la llama violencia actual y si ha ocurrido

a lo largo de la relación, se la llama violencia vida. Aunque esta definición es valiosa porque evita subestimar cualquier tipo de VcM, hay que advertir que puede ser muy engañoso incluir en el mismo grupo a mujeres con violencia extrema (con ataques muy frecuentes, casi semanales, muy intensos, físicos o sexuales) y mujeres con violencia leve o inicial (con ataques esporádicos, poco intensos, principalmente psicológicos o económicos).

Diferenciar los niveles de VcM es importante para las organizaciones, por varias razones: 1. Ayuda a entender de qué estamos hablando, 2. Favorece el valor de la prevención, 3. Esclarece la necesidad de servicios de atención diferenciados. En el primer caso, pueden ocurrir serios problemas de comunicación cuando se intenta dialogar con empresarios(as) o políticos(as) sobre VcM. Cuando se les dice que 5 de cada 10 mujeres son agredidas por sus parejas, estas cifras pueden parecer “irreales” para ellas(os) pues imaginan a la VcM solo como casos extremos. Explicarles que dentro de esos 6 hay 1 que sufre violencia muy grave con riesgo de femicidio y otras 5 que viven una violencia “normalizada” que pasa desapercibida, puede ser esclarecedor. En segundo lugar, entender a la VcM como una escalada según gravedad puede ser muy útil para la prevención. Es justamente en esos estadios iniciales de violencia donde la prevención puede ser más efectiva, pues el daño es aún emergente y los frenos a la escalada de violencia pueden ser más oportunos. En cambio, cuando la VcM es ya grave, los daños son cuantiosos y la atención a las consecuencias es muy gravosa. Finalmente, saber que dentro de la empresa hay diversos grupos de mujeres que experimentan diferentes niveles de VcM es conveniente para proveer servicios diferenciados, de prevención en los casos más leves, de atención en los casos graves y de atención y contención en los casos más graves. Lamentablemente, los estudios previos no han hecho esta distinción entre sus resultados, así que no se sabe cuántas trabajadoras y trabajadoras viven VcM, según nivel de severidad.

1.2.4. Impacto de la VcM en las empresas

La VcM impacta significativamente en la productividad laboral del personal. Esto es así porque la VcM afecta seriamente la salud física o mental y autonomía de las agredidas, acarreando consecuencias laborales producto de la incapacidad subsecuente. En efecto, la VcM puede producir una incapacidad laboral inmediata relativa o absoluta. Será absoluta cuando se falta al trabajo (ausentismo), será relativa cuando se llega tarde (tardanza) o se asiste, pero el rendimiento disminuye significativamente (presentismo). Que la incapacidad inmediata sea relativa o absoluta dependerá del nivel de daño producido por la VcM, así como del nivel de “agencia” o recursos y capacidades que despliegue la mujer agredida para hacer frente a las consecuencias de la VcM.

Tardanza y ausentismo

En cuanto a las tardanzas y el ausentismo, el personal puede llegar tarde o faltar al trabajo usualmente por dos razones:

1. Por factores externos (por motivos de salud propia o de sus familiares, motivos económicos o legales, por motivos interpersonales, etc.),
2. Por factores internos ligados al trabajo (Ej. deseo de desvinculación, falta de motivación, conflictos en el trabajo, accidentes laborales, etc.). La VcM tiene una fuerte relación con los factores externos, por eso se constituye como un

- desestabilizador exógeno de la productividad laboral. Así, ligado a los factores externos, las mujeres agredidas pueden llegar tarde o faltar al trabajo por: 1. Incapacidad física o mental (Ej. Sufren daño físico o mental, buscan atención médica de urgencia, sufren daño visible que afecta su imagen personal), 2. Restricción económica o patrimonial (Ej. Se quedan sin dinero para el transporte, les secuestran el celular, la laptop u otro instrumento laboral, les destruyen prendas de vestir para el trabajo),
3. Restricción a la autonomía (Ej. Les impiden o prohíben ir al trabajo, la expareja la intercepta y retiene cerca del trabajo),
 4. Efectos legales o administrativos (Ej. Presentarse y denunciar en el juzgado o la fiscalía, denunciar en la comisaría, etc.),
 5. Efectos intergeneracionales (Ej. Citaciones de escuela por mal desempeño o comportamiento de hijos(as), búsqueda de atención médica o psicológica para hijos(as) afectados por la VcM). En el caso de los agresores la situación es muy semejante; también pueden faltar al trabajo por razones equivalentes, agregando que pueden acompañar a sus parejas para recibir atención médica, dedicar tiempo para contener las consecuencias emocionales y físicas de sus agresiones, faltar al trabajo o llegar tarde para acechar a sus parejas mientras trabajan, asistir a citaciones judiciales, ser arrestados por violencia infraganti, entre otros.

Presentismo

En el caso del presentismo, todas las razones mencionadas anteriormente juegan un papel importante. Presentismo se define como asistir al trabajo cuando en realidad no se tiene las condiciones de salud adecuadas para ello, por eso hay una disminución del rendimiento. Presentismo significa estar presente en el trabajo, pero con altos niveles de distracción y agotamiento que ralentizan la productividad y pueden aumentar la probabilidad de cometer errores o tener accidentes laborales. Muchas veces el presentismo también puede significar paralizar el trabajo durante el día o abandonar el trabajo antes de tiempo.

El daño físico o mental de la VcM puede disminuir significativamente el nivel de concentración o energía para el trabajo, ocasionando distracción o agotamiento en las agredidas. Sin embargo, los agresores también experimentan altas dosis de presentismo. Hemos observado que, aunque los niveles de presentismo son altos para agredidas y agresores, la composición detrás puede variar significativamente. Usualmente las agredidas tienen presentismo porque tienen altos niveles de ansiedad, estrés postraumático, miedo, dolor físico, preocupaciones por la familia y desesperanza. En cambio, los agresores tienen presentismo porque tienen altos niveles de frustración, irascibilidad (enojo, cólera, molestia), celotipia obsesiva (creen que sus parejas o exparejas les son infieles), culpa (por el daño producido a la pareja) y preocupaciones por su reputación e imagen social (miedo al castigo o censura social por la violencia ejercida).

Efectos sistémicos de la VcM

Como se habrá notado, no solo las agredidas faltan al trabajo, llegan tarde o disminuyen

su rendimiento. Hay razones equivalentes por las cuales los agresores también faltan al trabajo, llegan tarde o rinden menos. Entonces, la VcM no solo es un problema de las empresas que tienen más trabajadoras contratadas. En otras palabras, la VcM no es solo un problema de las mujeres. Incluso empresas con planillas exclusivas de trabajadores pueden tener pérdidas significativas por causa de la VcM, ya que los agresores son tan o más costosos que las agredidas. Este dato, por sí mismo, invita a la prevención en todo tipo de empresa, sin importar si tienen más mujeres u hombres contratados(as). Además, hay un dato adicional que refuerza este argumento: No se necesita ser agredida o agresor para generar costos a la empresa, basta con atestiguar la VcM para que se produzcan pérdidas. En efecto, la VcM tiene un efecto sistémico para las empresas. El daño que produce trasciende más allá de sus agentes primarios (agredidas y agresores) y se extiende a aquellas(os) colegas que atestiguan los hechos.

Hay muchas razones por las cuales el personal que atestigua VcM puede generar costos para las empresas. Para empezar, son las(os) primeras(os) que notan el hecho y dedican tiempo para atender y consolar a las agredidas o escuchar a los agresores; algunas veces acompañan a sus colegas agredidas a su atención médica o a realizar denuncias; otras veces pueden verse involucradas(os) o ser agredidas(os) también por el agresor cuando intentan defenderlas in situ (a la entrada o salida del trabajo) o cuando son acusados de tener una relación amorosa con ellas. Preocupación, cuidado, atención, además del temor o daño producido por las parejas agresoras de sus colegas, puede aumentar significativamente la cantidad de tiempo perdido en el trabajo, ya sea en forma de presentismo, ausentismo o tardanza.

Efecto multiplicador

La VcM impacta en toda la cadena de valor de las organizaciones. Tiene un efecto multiplicador aún no calculado. Las empresas tienen una cadena de valor, procesos de áreas interconectadas que transforman insumos en productos o servicios. Si se interrumpe o afecta alguno de estos procesos o áreas, se afecta el producto o servicio final; es decir, ocasiona un efecto en cadena. Por ejemplo, un gerente de operaciones que, como consecuencia de la VcM ejercida, se ausenta del trabajo o disminuye su concentración y rendimiento, retrasando órdenes de producción o descuidando el control de calidad o monitoreo. En otro caso, errores de corte de tela en empresas textiles ocasionados por operarias agredidas con altos niveles de distracción o agotamiento, generan retrasos en el área de confección y pérdida de materia prima; o un accidente laboral en almacén ocasionado por un operario agresor de su pareja, retrasa la entrega de mercadería para distribución o producción; o errores de transacción en funcionarios(as) de banco, ocasionan disgustos con la clientela y la intromisión de personal adicional para corregir el incidente; o el impacto en la reputación de la marca cuando alguno de los colaboradores comete femicidio o algún gerente es denunciado públicamente por VcM. Este costo, por el efecto multiplicador para las empresas, aún no ha sido calculado y es una tarea pendiente de investigación.

► 2. Método

2.1. Diseño

Mediante un diseño descriptivo-comparativo basado en encuestas a trabajadoras y trabajadores, se determina el impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad laboral de las grandes y medianas empresas, de capital privado, de Ecuador.

Para calcular el impacto de la VcM en la productividad, se ha usado el método contable de costos indirectos del capital humano, el cual captura el valor del tiempo de trabajo perdido a través de la tardanza, ausentismo y presentismo como consecuencia de la VcM. Para calcular el número de días perdidos, se han usado escenarios contrafactuales con grupos de comparación no equivalentes, ajustados mediante técnicas de propensión o regresión (Duvvury et al, 2019; Guo & Fraser, 2015; Pan & Bai, 2015). Básicamente, la fórmula consiste en usar al grupo de trabajadoras no agredidas como grupo de control, para compararlas con el grupo de mujeres agredidas, determinando sus diferencias en la cantidad de días que han llegado tarde, han faltado o han disminuido su rendimiento en el trabajo durante el último año.

2.2 Muestra

El estudio se ha centrado en las grandes y medianas empresas, tipo A y B, por cuanto son las que cuentan con mayor cantidad de personal adecuadamente empleado. Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censo - INEC (2018) esta fuerza laboral asciende a 3.417.483 personas, donde 1.107.161 (32,3%) son mujeres y 2.310.322 (67,7%) son hombres. Los cálculos de costos de VcM se extrapolan solo a este grupo poblacional.

Participaron 35 grandes y medianas empresas provenientes principalmente de los sectores de manufactura (15 empresas con 3.541 encuestas), comercio (5 empresas con 3.406 encuestas) y servicios (12 empresas con 3.929 encuestas), además de construcción (2 empresas con 742 encuestas), entre otros. Las empresas tienen presencia en las principales ciudades del país, por eso la muestra proviene de Quito (n=6.131), Guayaquil (n=2.774), Manta (n=1.028), Ambato (n=917), Cuenca (n=628), entre otras.

Se encuestó así a 12.101 trabajadoras(es) de las empresas privadas ecuatorianas. Sin embargo, se eliminaron 431 encuestas (358 porque estaban más del 50% incompletas y 73 por tratarse de casos atípicos²). Por consiguiente, la muestra final fue de 11.670 (3.929 mujeres y 7.741 hombres) trabajadores(as). Las características demográficas y laborales se presentan en la Tabla 1 y Tabla 2.

Según se observa en la Tabla 1, la mayoría de encuestadas(os) tiene los requisitos mínimos para ser considerado(a) adecuadamente empleado(a). En efecto, entre el 87,2 y el 92,8% de encuestadas(os) trabajan más de 30 horas a la semana; además, entre el 78,7 y el 87,5% trabaja más de un año en la empresa; entre el 91,7 y el 94,2% tiene contrato laboral por tiempo indefinido; finalmente, el promedio de ingresos es superior al mínimo legal.

² Casos donde las respuestas son arbitrarias y no guardan consistencia entre sí, por lo que existen serias dudas sobre su fiabilidad.

Tabla 1. Características laborales del personal encuestado.

Características laborales	Trabajadoras (3.929)	Trabajadores (7.741)
Horas laborales semanales		
Hasta 20 horas	5,3	3,5
Entre 21 y 30 horas	7,5	3,7
Entre 31 y 40 horas	24,6	17,9
Entre 41 y 50 horas	41,5	45,3
Entre 51 y 60 horas	13,5	20,2
Más de 60 horas	7,6	9,5
Antigüedad laboral		
Hace menos de un año	21,3	12,5
Entre 1 y 3 años	25,7	19,3
Entre 4 y 7 años	22,3	25,3
Entre 8 y 10 años	9,8	12,3
Más de 10 años	20,9	30,6
Contrato laboral		
Comisiones	0,8	0,6
Contrato por tiempo indefinido	91,7	94,2
Contrato eventual	2,8	1,9
Contrato ocasional	0,7	0,4
Contrato por temporada	1,1	0,6
Contrato por obra cierta	0,2	0,2
Contrato por tarea	0,3	0,2
Otros	2,5	2,0
Remuneración bruta mensual sin descuento, Actualmente (total)		
Promedio (en US\$)	737,90	749,50
Desviación estándar	(674,4)	(720,0)
Remuneración bruta mensual sin descuento, cuando empezó a trabajar en la empresa		
Promedio (en US\$)	511,90	496,50
Desviación estándar	(472,0)	(490,5)

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Nota: Los valores (porcentajes, promedios, rango, desviación estándar) presentados en la Tabla 1 se han obtenido del paquete estadístico SPSS versión 25, este paquete para el cálculo considera todos los decimales y redondea el valor obtenido.

Por otro lado, entre el 96,6 y el 97,7% ha tenido alguna relación de pareja al menos una vez, y entre el 73,6 y 85,3% cuenta con una relación actual. Mientras que las parejas de las mujeres trabajan en otras empresas o por cuenta propia (53,3 y 17,6% respectivamente), las parejas de los hombres son principalmente amas de casa o empleadas en otra empresa (35,2 y 25,8 respectivamente). Hay más mujeres que hombres con exparejas (23% versus 12,4%) y las mujeres tienen más dependientes diferentes a hijos(as) a su cargo (58,4 versus 49,8%).

Tabla 2. Características demográficas del personal encuestado.

Características demográficas	Trabajadoras (3.929)	Trabajadores (7.741)
Edad		
Promedio (en años)	32,6	34,1
Desviación estándar	9,289	9,328
Rango	18-79	18-78
Tiene hijos/as		
Sí	66,9	75,9
Promedio	1,9	2,1
Desviación estándar	1,008	1,112
Rango	1-11	1-13
Tiene pareja actualmente		
Sí, actualmente	73,6	85,3
He tenido hace menos de un año	9,8	5,7
He tenido hace más de un año	13,2	6,7
Nunca he tenido	3,4	2,3
Tipo de relación con la pareja		
Enamorados	21,9	12,5
Novio	14,7	10,8
Casados o convivientes	55,0	71,2
Separados o divorciados	5,3	2,9
Otros	3,0	2,5
Vive con su pareja actual		
No	46,7	27,4
Sí	53,3	72,6
Años de relación con su pareja actual		
Menos de 1 año	15,0	11,4
Entre 1 y 2 años	14,2	10,2
Entre 3 y 5 años	19,7	17,7
Entre 6 y 10 años	19,3	20,0
Más de 10 años	31,8	40,6
Otras personas dependientes (menores de edad, padres/madres, familiares con discapacidad, etc.). A qué se dedica su pareja actualmente	58,4	49,8
Se encuentra a cargo de las labores del hogar/ Es ama de casa	1,6	35,2
Está desempleado/a	7,9	12,6
Trabaja de vez en cuando / Eventualmente	6,7	7,5
Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente	17,6	10,3
Trabaja para una empresa privada	53,3	25,8
Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado	10,1	5,8
No sé en qué trabaja	2,9	2,9

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Nota: Los valores (porcentajes, promedios, rango, desviación estándar) presentados en la Tabla 2 se han obtenido del paquete estadístico SPSS versión 25, este paquete para el cálculo considera todos los decimales y redondea el valor obtenido.

2.3. Instrumento

Se usó un cuestionario estructurado bajo el formato de autoreporte, con dos versiones equivalentes para trabajadoras y trabajadores, los cuales contienen preguntas de información demográfica y laboral, así como cinco escalas de medición. Los instrumentos están diseñados para obtener información de experiencias de violencia contra las mujeres desde las agredidas, los agresores y el personal que atestigua VcM, así como sus efectos en la productividad laboral. Estos instrumentos, diseñados en Perú y mejorados continuamente desde 2012 en muchos países (Paraguay, Bolivia, Pakistán, Ghana, Sudán del Sur) y contextos, han demostrado su validez y fiabilidad. Contienen las siguientes áreas y variables:

Información demográfica y laboral

Se registra la información demográfica de la trabajadora o trabajador (edad, estado civil, tenencia de hijos(as), convivencia con la pareja, número de dependientes, tipo de relación con la pareja, años de relación con la pareja, características laborales de la pareja) y también la información laboral (remuneración mensual actual y pasada, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato).

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el hogar:

Es definida como la presencia de, al menos, un episodio de cualquier tipo de violencia (económica, psicológica, física, sexual) y su consecuencia (daño), ejercida por parte de la pareja o expareja, en un periodo de tiempo determinado. La escala de VcM está compuesta por catorce ítems adaptados del CTS-2 (Straus, 2007) y de la encuesta usada en el National Violence Against Women Survey (NVAWS) del Center for Disease Control and Prevention (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002). Indaga la frecuencia en la que las trabajadoras han experimentado cinco comportamientos o acciones específicas y su consecuencia en la salud, por parte de sus parejas o exparejas: 1) Violencia económica (apoderarse de sus ingresos); 2) Ataque psicológico (humillación, amenazas, insultos, intimidación); 3) Ataque físico (golpes, cachetadas, patadas, mordidas, sujeciones); 4) Ataque físico con objetos (con arma blanca, correa, palos, armas de fuego); 5) Violencia sexual (contacto sexual no deseado); 6) Daño físico (consecuencia de la violencia que requieran atención médica o descanso). Mientras, en el caso de los trabajadores, se indaga la frecuencia de las agresiones ejercidas y el daño consecuencia de esas acciones, en contra de su pareja o expareja.

La escala utiliza un formato bidireccional, pues la VcM es una variable compleja y difícil de medir, por tratarse de una información sensible (moviliza emociones intensas como la culpa, el miedo, el resentimiento, el dolor, el odio y la esperanza), resistible (los actos de violencia experimentados pueden ser negados, minimizados, justificados y reprimidos) y distorsionada por la deseabilidad social (las agredidas y agresores tienden a responder en función a los patrones deseados socialmente, de esta forma evitan la vergüenza, la culpa o que se vea afectada su imagen o reputación) (Vara-Horna et al., 2015b). Considerando estos parámetros y nuestra

experiencia, recomendamos emplear escalas bidireccionales para estimular la sinceridad en las respuestas (reduciendo la aquiescencia), lo cual contribuye a la obtención de datos más fiables, especialmente en los reportes de los hombres que tienden a responder negativamente. Por ello, se les pregunta primero por la violencia recibida, para asegurar respuestas más próximas a la realidad.

Las(os) participantes responden en una escala de siete puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 a 5 veces (3); entre 6 a 10 veces (6); entre 11 a 20 veces (11); más de 20 veces (21). Además, se distinguen tres periodos: a) Prevalencia actual: cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; b) Cese de violencia: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año; c) Prevalencia vida: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual. En el periodo de prevalencia actual (últimos 12 meses), se mide la cantidad de ataques, es decir, la cantidad de veces que las trabajadoras han sufrido violencia y los trabajadores han ejercido violencia. Cabe precisar, que las trabajadoras que no fueron agredidas en los últimos 12 meses o antes de los últimos 12 meses, son categorizadas como grupo “no agredidas”. De igual forma, los agresores que no han ejercido VcM, son catalogados como grupo “no agresores”.

Tabla 3. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el hogar.

Dimensiones	Ítems	Algoritmo
Violencia psicológica	P66 Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja= \sum (P66, P67, P70, P71, P68, P69, P72, P73, P74, P75, P78, P79, P76, P77), preliminarmente recodificado “Nunca” a 0
	P67 Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	
	P70 Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
	P71 Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
Violencia económica	P68 Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Prevalencia de la VcM en el último año= \sum (P66, P67, P70, P71, P68, P69, P72, P73, P74, P75, P78, P79, P76, P77), preliminarmente recodificado “paso antes, ahora no” a 0
	P69 Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	
Violencia física	P72 Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	VcM ataques (veces) = \sum (P66, P67, P70, P71, P68, P69, P72, P73, P74, P75, P78, P79, P76, P77), preliminarmente recodificado “paso antes, ahora no” a 0
	P73 Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	
	P74 Él la ha atacado con objetos, palos, armas cortopunzantes o armas de fuego.	
	P75 Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas cortopunzantes o armas de fuego.	
	P78 Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	
P79 Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).		
Violencia sexual	P76 Él la ha obligado a tener relaciones sexuales.	
	P77 Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales.	

Fuente: Aristides Vara-Horna (2013, 2015, 2018).

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el contexto laboral:

Escala adaptada de la Versión Modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, la frecuencia en que las trabajadoras han experimentado tres conductas específicas de violencia por parte de sus parejas o exparejas en los ambientes de trabajo; y, en caso de los trabajadores agresores, la violencia ejercida contra su pareja o expareja mientras se encontraba trabajando. Las(os) participantes responden en una escala bidireccional de siete puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 a 5 veces (3); entre 6 a 10 veces (6); entre 11 a 20 veces (11); más de 20 veces (21). Asimismo, se distinguen tres periodos: a) Prevalencia actual: cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; b) Cese de violencia: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año; c) Prevalencia vida: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual. En el periodo de prevalencia actual (últimos 12 meses) se mide la cantidad de ataques que sufrieron las trabajadoras agredidas y ejercieron los trabajadores agresores en el contexto laboral. Cabe señalar, que las trabajadoras que no fueron agredidas (violencia actual o a lo largo de su vida), son categorizadas como grupo “no agredidas”. De igual manera, los trabajadores que no ejercen VcM son catalogados como grupo “no agresores”.

Tabla 4. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el contexto laboral.

Dimensiones	Ítems	Algoritmo
P60	Él la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja = \sum (P60, P61, P62, P63, P64, P65), preliminarmente recodificado “Nunca” a 0
P61	Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	
P62	Él se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Prevalencia de la VcM en el último año = \sum (P60, P61, P62, P63, P64, P65), preliminarmente recodificado “paso antes, ahora no” a 0
P63	Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	
P64	Él la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	VcM ataques (veces) = \sum (P60, P61, P62, P63, P64, P65), preliminarmente recodificado “paso antes, ahora no” a 0
P65	Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	

Fuente: Aristides Vara-Horna (2013, 2015, 2018).

Costos de presentismo:

Es definido como el monto calculado sobre la cantidad del tiempo que las(os) trabajadoras(es) asistieron a la jornada laboral, pero no fueron productivas(os), en un periodo de cuatro semanas (último mes). Cabe mencionar que el presentismo es una escala procesal, es decir, representa cuatro etapas de efectos consecutivos y secuenciales, que comprende desde la distracción hasta la siniestralidad. Para medirlo, se usan trece ítems que forman parte de cuatro dimensiones: distracción, agotamiento, cero productividad y siniestralidad. Las dimensiones de distracción y agotamiento se basan en los ítems de la escala de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003), Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) y del Work Limitations Questionnaire-WQL de Lerner et al (2001). Las dimensiones de cero productividad y siniestralidad han sido empleadas en el ámbito organizacional de Perú, Bolivia y Paraguay para registrar los niveles de presentismo (Vara-Horna, 2013; Vara-Horna, 2015; GIZ, 2015).

Se emplean también alternativas de respuesta ordinales de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 a 5 días (3); entre 6 a 10 días (6); más de 10 días (11). Para el cálculo total anual de días perdidos por presentismo, se promedian los dos ítems de distracción (P27, P30) y los tres ítems de agotamiento (P28, P29, P31), asumiendo una pérdida de productividad laboral del 25% al día. Asimismo, se promedian los ítems de cero-productividad (P32, P33, P34, P35) y se asume una pérdida de productividad de 100% al día, equivalente a un día de ausentismo. En caso, de la siniestralidad, se promedian los ítems P36 y P37 y se asume una pérdida de productividad laboral del 50%; asimismo, se promedian los ítems P38 y P39 y se asume el 200% de pérdida de productividad al día, ya que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño y gastos asociados a su contención. Los pesos son asignados con base en los estudios previos desarrollados por Vara-Horna (2013, 2015, 2018) y GIZ (2015). La sumatoria de estos días es multiplicada por sus respectivos pesos y luego es multiplicada por 12 (se considera que el año laboral es equivalente a 12 meses) (ver Tabla 5).

Tabla 5. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de presentismo.

Dimensiones	Ítems	Pesos	Algoritmo
Distracción	P27 Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo.	0,25	Presentismo anual (días)= $\Sigma (x (P27, P30) *0.25, x (P28, P29, P31) *0.25, x (P32, P33, P34, P35), x(P36, P37) *0.25, x(P38, P39) *2) *12,$ preliminarmente recodificado
	P30 Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo.	0,25	
Agotamiento	P28 Trabajó más lento de lo usual.	0,25	
	P29 Estuvo cansada/o, agotada/o o exhausta/o en el trabajo.	0,25	
	P31 Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	0,25	
Cero productividad	P32 No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores.	1	
	P33 Tuvo que dejar el trabajo porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	1	
	P34 Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	1	
	P35 Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej. Tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	1	
Siniestralidad	P36 Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo errores en su trabajo?	0,5	
	P37 Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo incidentes laborales? (Ej. Problemas con clientes, con supervisores o compañeros, llamadas de atención del jefe o jefa).	0,5	
	P38 Tuvo algún accidente en el trabajo.	2	
	P39 Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico.	2	

Fuente: Aristides Vara-Horna (2013, 2015, 2018).

Costos de ausentismo y tardanza:

Es definido como el monto calculado por la cantidad de trabajo perdido por día ausente en función de la productividad del trabajo. Los ítems se basan en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) con modificaciones propias. Cabe recalcar que esta escala fue validada en el contexto empresarial de Perú, Bolivia y Paraguay por Vara-Horna (2013), Vara-Horna (2015) y GIZ (2015), respectivamente. Se pregunta a las(os) trabajadoras(es) sobre el número de días que faltaron al trabajo en las últimas cuatro semanas (último mes). Se registran las respuestas en una escala de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 a 5 días (3); entre 6 a 10 días (6); más de 10 días (11). La escala está conformada por cinco dimensiones: ausentismo por salud propia, ausentismo por salud de familiares, ausentismo por otras razones, por conflictos con la pareja y tardanza. A los ítems de las dimensiones de ausentismo por salud propia y de familiares, por otras razones y por conflicto con la pareja, se les otorgó pesos de 1, debido a que una falta es equivalente al 100% de un día laboral. Con respecto a la dimensión de tardanza, al ítem P24 se le ha otorgado un peso de 0.125 (se asume que una hora de tardanza es equivalente al 12,5% de un día laboral de 8 horas de trabajo). En esta misma línea, al ítem P25 se le estableció un peso de 0,250, asumiendo que dos horas de tardanza es equivalente al 25,0% de un día laboral de 8 horas de trabajo; al ítem P26 se le otorgó un peso de 0,375, que equivale al 37,5% de un día laboral de 8 horas de trabajo.

Para determinar el número de días perdidos por ausentismo al año se suman todos los ítems multiplicados por sus respectivos pesos, y posteriormente se multiplica por 12 (se considera que el año laboral es equivalente a 12 meses). Cabe señalar que se considera el promedio de los ítems P14, P15 y P16, P17 porque estos están relacionados y forman parte de un solo concepto denominado ausentismo por salud propia y de familiares, respectivamente. Con respecto a los pesos, estos son asignados de acuerdo a lo establecido por Vara-Horna en sus investigaciones en el ámbito organizacional de Perú, Bolivia y Paraguay (2013, 2015, 2018).

Tabla 6. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de ausentismo.

Dimensiones	Ítems	Pesos	Algoritmo
Ausentismo por salud propia	P14	Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	1
	P15	Para atender su salud física o mental (clínica, hospital, centro de salud, etc.).	1
Ausentismo por salud de familiares	P16	Para atender la salud o el cuidado de sus familiares.	1
	P17	Porque alguno de sus familiares estaba enfermo o necesitaba su atención o ayuda.	1
Ausentismo por otras razones	P18	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	1
	P19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	1
	P22	Por otras razones personales o familiares.	1
Por conflictos con la pareja	P20	Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	1
	P21	Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	1
Tardanza	P24	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	0,125
	P25	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Entre 1 y 2 horas).	0,250
	P26	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Más de 2 horas).	0,375
Variable de control	P23	Porque estaba de vacaciones.	

Ausentismo Anual (días)=
 $\sum (x (P14, P15), x (P16, P17), P18, P19, x (P20, P21, P22), P24*0.125, P25*0.250, P26*0.375)-P23) *12,$
 preliminarmente recodificado.

Fuente: Aristides Vara-Horna (2013, 2015, 2018).

Personal que atestigua violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VCM):

Mide la prevalencia del personal que son agredidas o agresores en sus relaciones de pareja actual y pasada, según los reportes de sus compañeras(os) de trabajo. Incluye tres niveles de reportes: a) sospechas o referencias de terceros, b) conocimiento por testimonio, c) conocimiento por observación in situ de incidentes. También, indaga por los efectos percibidos en el desempeño de la compañera agredida. Los efectos están escalados en función de las horas perdidas de trabajo, la disminución de la calidad productiva, pérdidas y despidos. Oscilan desde a) ningún efecto, b) poco (se han perdido algunas horas solamente), c) regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción/el servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos). Cabe precisar que solo se considera

como personal que atestigua VcM a las trabajadoras que no son agredidas por sus parejas o exparejas o a los trabajadores que no han agredido a sus parejas o exparejas.

Morbilidad psicológica y física:

Definida como los daños físicos o emocionales que sufren las trabajadoras en cuatro niveles: psicológico leve, psicológico grave, físico leve y físico grave en los últimos 12 meses, no precisamente ligados a la VcM, sino a cualquier causa. La escala fue construida con los síntomas físicos y mentales de una gama de morbilidades médicas que reportan las mujeres agredidas en investigaciones previas (Campbell et al. 2002; Coker et al. 2002; Golding, 1999; Constantino et al. 2000; Plichta, 2004; Pico-Alfonso et al. 2006). Las(os) trabajadoras(es) reportan en una escala de respuestas ordinales de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 a 5 días (3); entre 6 a 10 días (6); más de 10 días (11). Para el cálculo de los días perdidos por morbilidad, se realizó la sumatoria de los ítems de las dimensiones de morbilidad psicológica y física previamente recodificados; sin embargo, en algunos casos se promedian las dimensiones (ver Tabla 7). Con respecto a la cantidad de incidentes de morbilidad (número de veces), se promedian los ítems de cada dimensión.

Tabla 7. Ítems y algoritmos de la escala de morbilidad psicológica y física.

Dimensiones	Ítems	Algoritmo
Psicológica leve	P40 Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	$\text{Días por morbilidad} = \sum (x (P40, P41, P42), x (P43, P44), x (P45, P46, P47, P48), P51, P49, P50, x (P52, P53)), \text{preliminarmente recodificado}$ $\text{Morbilidad incidente año} = \sum (x (P40, P41, P42), x (P43, P44), x (P45, P46, P47, P48), P51, P49, P50, x (P52, P53)).$
	P41 Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa.	
	P42 Se ha sentido angustiada, desesperada.	
Psicológica grave	P43 Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	
	P44 Ha intentado acabar con su vida.	
Física leve	P45 Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo.	
	P46 Ha tenido muchos problemas para dormir.	
	P47 Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.).	
	P48 Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej. Muñecas, manos, pies, rodillas).	
	P51 ¿Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención?	
Física grave	P49 Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	
	P50 Ha tenido fracturas de algún hueso.	
	P52 ¿Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica?	
	P53 ¿Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica? (No incluir el parto).	

Fuente: Arístides Vara-Horna (2013, 2015, 2018).

*En caso de las trabajadoras, el ítem P53, se agregó la consigna (no considerar parto)

2.3.1. Validez y fiabilidad

La validez y la fiabilidad de las escalas fueron evaluadas utilizando las Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (SEM-PLS, por sus siglas en inglés), mediante el software estadístico SmartPLS. Cabe resaltar, que la principal ventaja de esta técnica es el supuesto de la asimetría, es decir, no precisa que los datos presenten distribución normal, esta técnica es adecuada porque todas las variables analizadas en el presente estudio son asimétricas. En este sentido, esta técnica es útil para constructos que tienen dos o más dimensiones, permitiendo realizar el análisis de las dimensiones (primer orden) y posteriormente de la escala global (segundo orden). En efecto, para establecer la validez y fiabilidad se analiza el modelo de medida, que muestra la relación entre los ítems y sus dimensiones respectivas (Hair et al., 2017). Se estableció tanto la validez convergente como discriminante. Para la validez convergente, se analizaron las cargas factoriales y la varianza extraída media (AVE). Mientras que para la validez discriminante el examen se realizó mediante Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT). Con respecto a la fiabilidad, se evaluó la fiabilidad compuesta. A continuación, se presenta la validez y fiabilidad de cada escala en estudio.

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

Considerando el análisis de primer orden, las cargas factoriales de los indicadores de las dimensiones de VcM son casi todas significativas y aceptables (oscilan entre 0,531 a 0,884). En esta línea, según Hair et al. (2017), por regla general, las cargas deben ser iguales o superiores a 0,708 para que sean significativas. Sin embargo, muchos(as) autores(as) recomiendan no ser tan rígidos(as) en las etapas iniciales del análisis, siendo una carga aceptable 0,5.

Analizando la validez convergente mediante la varianza extraída media (AVE) del constructo VcM, tal como se observa en las dos primeras columnas de la Tabla 8, las dimensiones de primer orden y el constructo de segundo orden presentan niveles satisfactorios de validez (AVEs entre 49,8% y 71,3%). Pues, según Hair et al (2017), se espera que los valores sean iguales o superiores a 0,50 para considerarse significativo. Esto significaría, que en promedio el constructo explica más de la mitad de la varianza de los indicadores asociados. Por otro lado, con relación a la fiabilidad del primer y segundo orden, se verifican niveles óptimos de confiabilidad (FCs entre 0,738 y 0,909) pues, según Hair et al (2017), los valores de fiabilidad compuesta que oscilan entre 0,70 a 0,90 se consideran aceptables y satisfactorios.

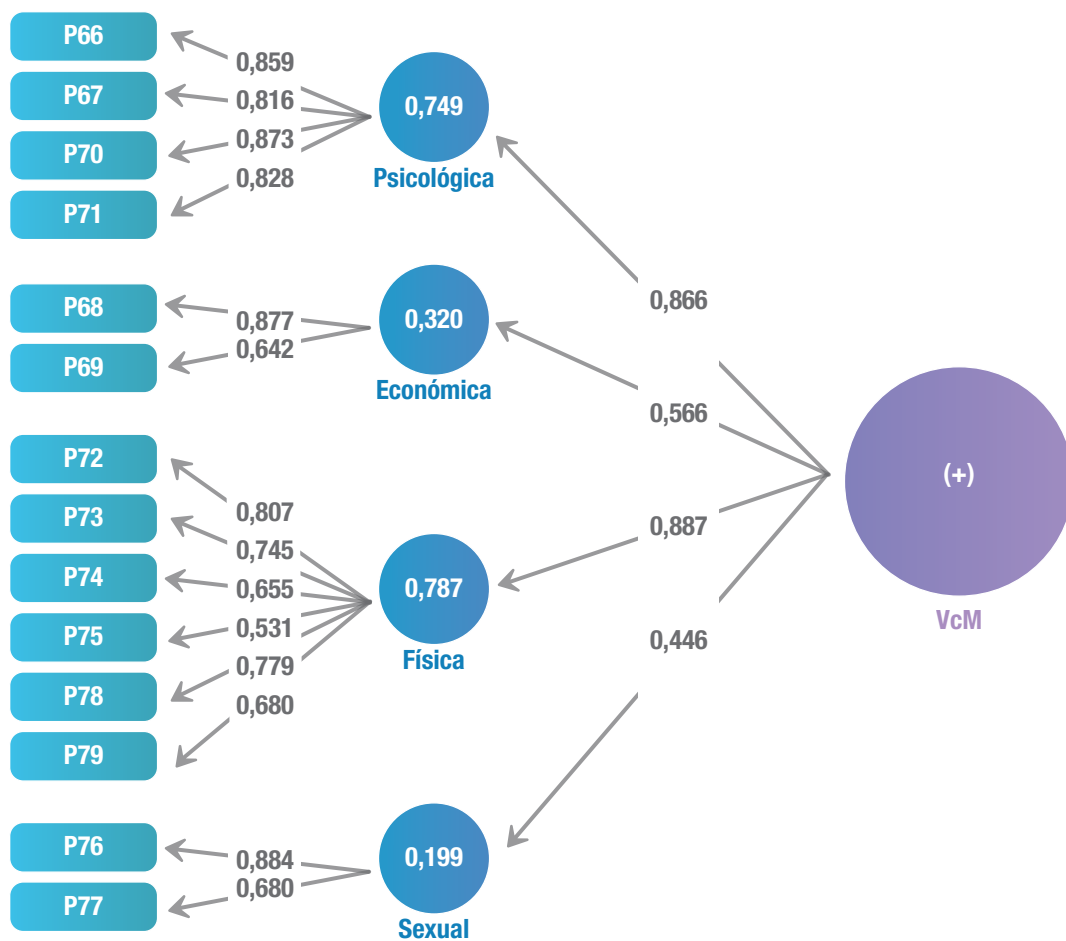


Figura 1. Estructura factorial de segundo orden de la escala de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja usando SEM-PLS.

Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Para establecer validez discriminante se evaluó el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) porque el constructo VcM se ha evaluado como un modelo de componentes jerárquicos, en otras palabras, se ha medido por niveles (ver Figura 1). En efecto, tal como se visualiza en la Tabla 8, los valores indican validez discriminante en las dimensiones de primer orden pues, según Hair et al. (2017), los valores del HTMT deben estar por debajo del valor umbral conservador (0,90) y los intervalos de confianza no deben incluir a la unidad. Sin embargo, en el segundo orden, no se puede establecer validez discriminante. Este resultado es de esperar ya que incluye a los indicadores del primer orden. En consecuencia, el constructo de VcM es válido a través del criterio HTMT.

Tabla 8. Validez de constructo y discriminante de VcM usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).

	Fiabilidad compuesta (FC)	Varianza extraída media (AVE)	Económica	Física	Psicológica	Sexual
Económica	0,738	0,591				
Física	0,854	0,498	0,735 [0,597; 0,906]			
Psicológica	0,909	0,713	0,699 [0,608;0,828]	0,684 [0,649;0,719]		
Sexual	0,764	0,622	0,642 [0,451;0,913]	0,518 [0,399;0,672]	0,405 [0,320; 0,510]	
VcM (segundo orden)	0,797	0,514	1,104 [0,973;1,311]	1,069 [1,052;1,089]	0,960 [0,943; 0,977]	0,831 [0,713;1,000]

Nota: Los valores entre paréntesis representan el intervalo de confianza del 95% bias-corrected, fueron obtenidas con un bootstrap de 5000 casos.
Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Presentismo

Teniendo en cuenta el primer orden del constructo presentismo, las cargas factoriales de los indicadores de las dimensiones son casi todas significativas y aceptables (oscilan entre 0,405 a 0,822). Principalmente se observan altas cargas factoriales en la dimensión agotamiento y distracción; y menores cargas en la dimensión siniestralidad.

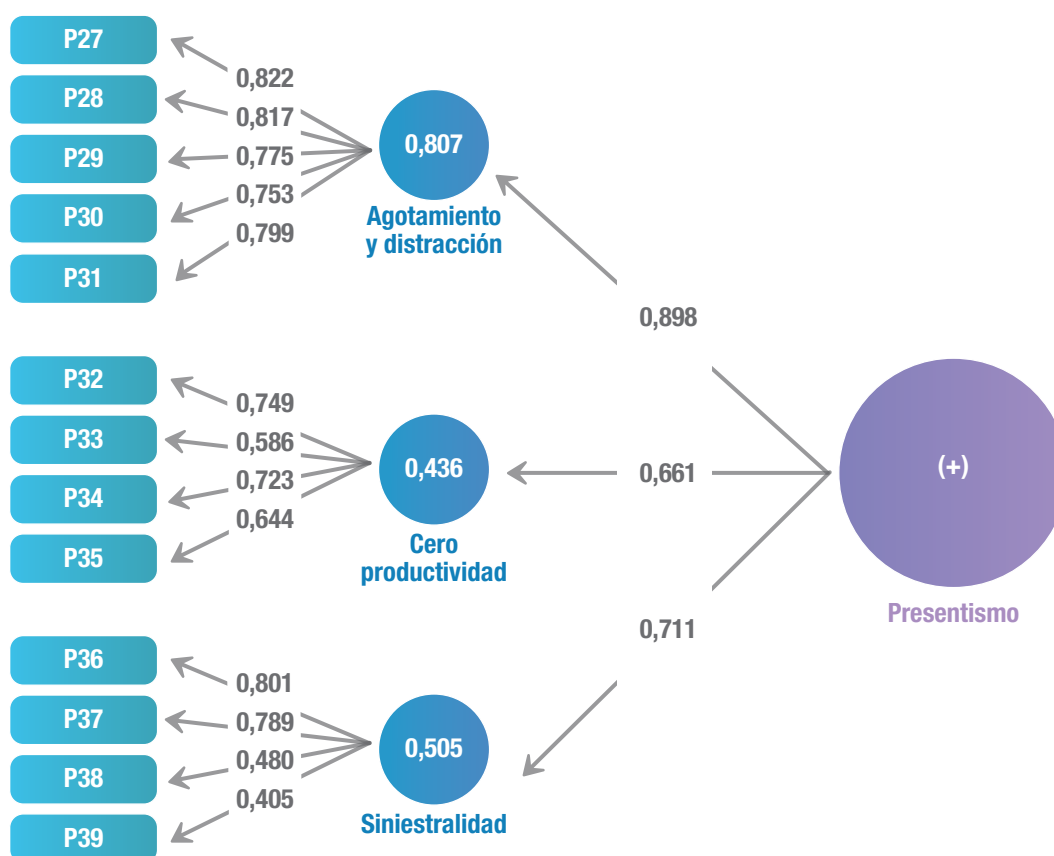


Figura 2. Estructura factorial de segundo orden de la escala de presentismo usando SEM-PLS.

Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Examinando la validez convergente mediante la varianza extraída media (AVE) del constructo presentismo, tal como se observa en las dos primeras columnas de la Tabla 9, la dimensión de primer orden agotamiento y distracción presenta un nivel satisfactorio de validez (AVE 63,0%). No obstante, las dimensiones de cero productividad y siniestralidad no presentan un AVE significativo (superior o igual al 50%). Sin embargo, analizando el constructo presentismo de manera global muestra un nivel satisfactorio (AVE 58,3%). Con respecto a la fiabilidad de primer y segundo orden, se verifican niveles óptimos de confiabilidad (FCs entre 0,724 y 0,895).

Para establecer validez discriminante según el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), tal como se visualiza en la Tabla 9, los valores indican validez discriminante en las dimensiones de primer orden, ya que están por debajo del umbral conservador (0,9). También, se verifica en el segundo orden. En consecuencia, el constructo de presentismo es válido a través del criterio HTMT.

Tabla 9. Validez discriminante de presentismo usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).

	Fiabilidad compuesta (FC)	Varianza extraída media (AVE)	Agotamiento y distracción	Cero productividad	Siniestralidad
Agotamiento y distracción	0,895	0,630			
Cero productividad	0,772	0,460	0,484 [0,452;0,516]		
Siniestralidad	0,724	0,415	0,542 [0,513;0,572]	0,579 [0,532;0,629]	
Presentismo	0,805	0,583	1,006 [0,997;1,015]	1,005 [0,982;1,029]	1,059 [1,036;1,085]

Nota: Los valores entre paréntesis representan el intervalo de confianza del 95% bias-corrected, fueron obtenidas con un bootstrap de 5000 casos.
Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Ausentismo

Considerando el análisis de primer orden, las cargas factoriales de los indicadores de las dimensiones de ausentismo son casi todas significativas (oscilan entre 0,546 a 0,834). En consecuencia, son valores aceptables para establecer validez convergente.

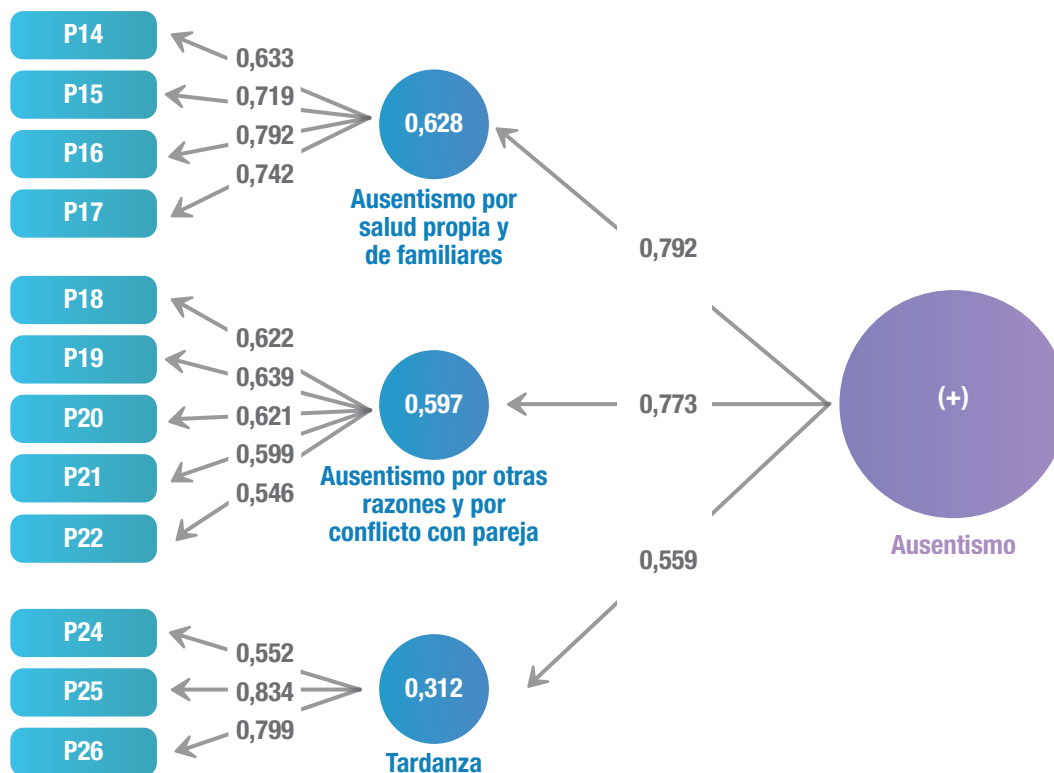


Figura 3. Estructura factorial de segundo orden de la escala de ausentismo usando SEM-PLS.

Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Considerando la validez convergente mediante la varianza extraída media (AVE) del constructo ausentismo, tal como se observa en las dos primeras columnas de la Tabla 10, las dimensiones ausentismo por salud propia y de familiares, y tardanza presentan un nivel satisfactorio de validez (AVEs 52,4% y 54,6%, respectivamente). No obstante, la dimensión de ausentismo por otras razones y por conflicto con la pareja no presenta un AVE significativo (superior o igual al 50%). Sin embargo, analizando el constructo ausentismo de manera global muestra significancia (AVE 51,2%). Con respecto a la fiabilidad de primer y segundo orden, se verifican niveles óptimos de confiabilidad (FCs entre 0,744 y 0,814).

Para establecer validez discriminante según el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), tal como se visualiza en la Tabla 10, los valores indican validez discriminante en las dimensiones de primer orden, ya que se encuentran por debajo del umbral conservador. También, se verifica en el segundo orden. En consecuencia, el constructo de ausentismo es válido a través del criterio HTMT.

Tabla 10. Validez discriminante de ausentismo usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Fiabilidad compuesta (FC)	Varianza extraída media (AVE)	Agotamiento y distracción	Cero productividad	Siniestralidad
Ausentismo por otras razones	0,774	0,368			
Ausentismo por salud propia y de familiares	0,814	0,524	0,552 [0,497;0,608]		
Tardanza	0,778	0,546	0,420 [0,358;0,486]	0,290 [0,247;0,334]	
Ausentismo	0,755	0,512	1,232 [1,176;1,295]	1,062 [1,036;1,087]	0,929 [0,896;0,965]

Nota: Los valores entre paréntesis representan el intervalo de confianza del 95% bias-corrected, fueron obtenidas con un bootstrap de 5000 casos.
Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Morbilidad psicológica y física

Considerando el análisis de primer orden, las cargas factoriales de los indicadores de las dimensiones de morbilidad psicológica y física son casi todas significativas y aceptables (oscilan entre 0,378 a 0,857). Las bajas cargas pueden deberse a la poca frecuencia de daños físicos que reportaron las(os) trabajadoras(es).

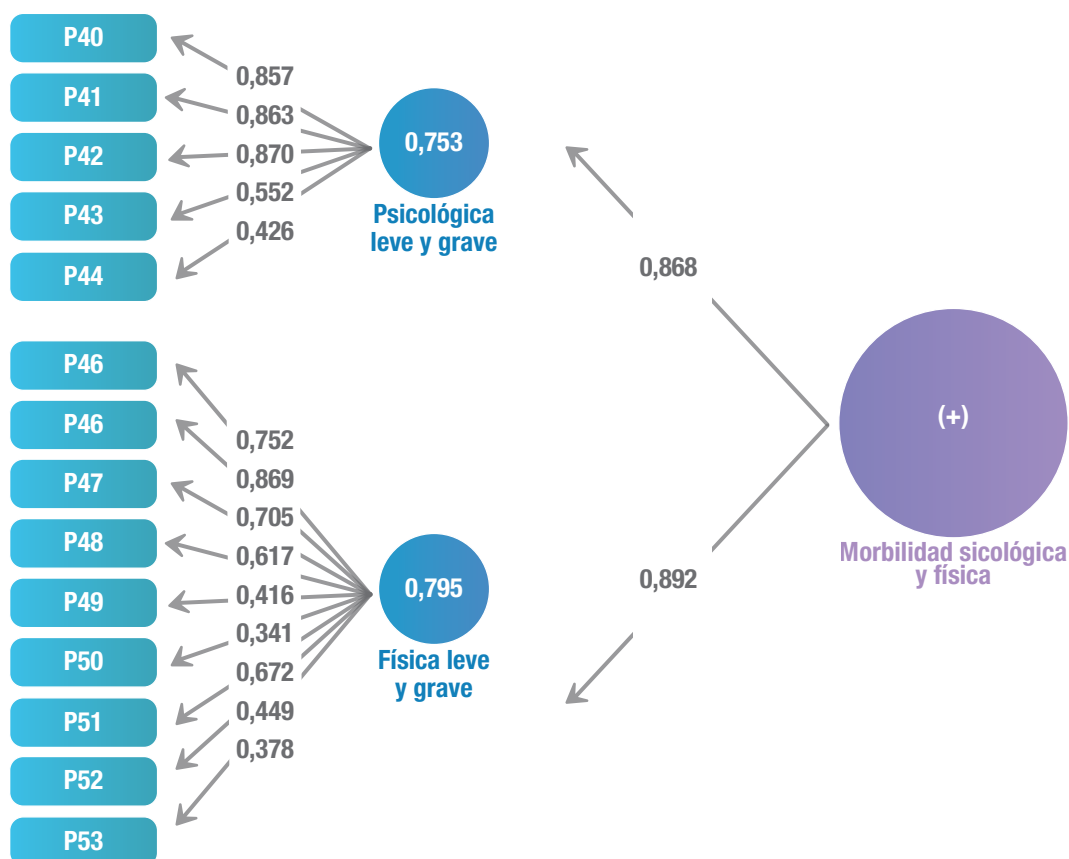


Figura 4. Estructura factorial de segundo orden de la escala de morbilidad psicológica y física usando SEM-PLS.

Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

Considerando la validez convergente mediante la varianza extraída media (AVE) del constructo morbilidad psicológica y física, tal como se observa en las dos primeras columnas de la Tabla 11, la dimensión psicológica leve y grave presenta un nivel satisfactorio de validez (AVE 54,4%). No obstante, la dimensión física leve y grave no presenta un AVE significativo (superior o igual al 50%). Sin embargo, analizando el constructo morbilidad psicológica y física de manera global muestra un nivel satisfactorio (AVE 77,5%). Con respecto a la fiabilidad de primer y segundo orden, se verifican niveles óptimos de confiabilidad (FCs entre 0,808 y 0,873).

Para establecer validez discriminante según el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), tal como se visualiza en la Tabla 11, los valores indican validez discriminante en las dimensiones de primer orden, dado que los valores se encuentran por debajo del umbral conservador. También, se verifica en el segundo orden. En consecuencia, el constructo de morbilidad psicológica y física es válido a través del criterio HTMT.

Tabla 11. Validez discriminante de morbilidad psicológica y física usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).

	Fiabilidad compuesta (FC)	Varianza extraída media (AVE)	Física leve y grave	Psicológica leve y grave
Física leve y grave	0,808	0,334		
Psicológica leve y grave	0,848	0,544	0,600 [0,574;0,627]	
Morbilidad psicológica y física	0,873	0,775	1,159 [1,149;1,170]	0,997 [0,987;1,009]

Nota: Los valores entre paréntesis representan el intervalo de confianza del 95% bias-corrected, fueron obtenidas con un bootstrap de 5000 casos.

Fuente: Encuesta a 11.670 trabajadoras(es).

2.4. Procedimiento y análisis

Presentación ante el sector privado.

Los resultados del estudio fueron presentados, discutidos y validados en una reunión con representantes de gremios, empresas, así como con otras personas interesadas.

Trabajo de campo y ética.

Después de la adaptación lingüística y prueba piloto, el procedimiento de recolección de datos siguió un protocolo validado para cumplir con las exigencias éticas internacionales: 1. Consentimiento informado. Después que las empresas autorizaron participar en el estudio, se solicitó a cada trabajador(a) su consentimiento. Nadie fue obligado(a) a completar cuestionario alguno. Se les instruyó respecto a que podían dejar en blanco el cuestionario si así lo deseaban. 2. No maleficencia. Se aseguró el anonimato y confidencialidad de la información. Las encuestas se aplicaron en grupo en función de la disponibilidad e idoneidad de los ambientes. El personal depositaba los cuestionarios llenos en un ánfora anónima. Las empresas no tuvieron acceso a la información individual, solo a los informes globales. A quienes lo requirieron, se les entregó información complementaria para acceder a servicios de atención ante casos de violencia

contra las mujeres. 3. Retribución. Cada empresa participante recibió un informe confidencial del estado actual de la VcM y su impacto en la productividad. Se expuso ante las gerencias y encargados(as) los principales resultados y estrategias de prevención.

Tabulación.

Los datos fueron tabulados y analizados utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25. Se usó una matriz tipo R, con sendos controles de calidad. Luego de la tabulación se hizo una revisión aleatoria para verificar la fidelidad a la fuente.

Cálculos.

Para el cálculo de los días perdidos por VcM y de los costos indirectos en productividad, se utilizaron los algoritmos de estimación para costos anuales de tardanza, ausentismo y presentismo diseñados por el autor y validados internacionalmente. Estos algoritmos están descritos en la sección “instrumentos”. Para las proyecciones a nivel nacional se ha usado el tamaño de la población laboral adecuadamente empleada de las medianas y grandes empresas privadas, del año 2018. Para el caso, según INEC, corresponde a 1.107.161 mujeres y 2.310.322 hombres. La fórmula para obtener la cantidad total de días perdidos consiste en mutiplicar -por separado- la cantidad de días perdidos por agredida, agresor y testigo(a) de VcM por la cantidad de personas afectadas en cada caso (correspondiente al porcentaje de prevalencia). Los costos nacionales de la VcM se han calculado convirtiendo la cantidad de días perdidos en fuerza laboral perdida (Total de días perdidos / 288 días = Fuerza laboral) y luego multiplicándolo por el valor agregado nacional de Ecuador (según ENESEM del 2016 -INEC, 2018b- equivale a 28.345 dólares americanos per cápita). Para calcular el porcentaje equivalente al Producto Interno Bruto afectado por la VcM, se ha usado el PIB de Ecuador del año 2018 (108.398.000.000,00 dólares americanos).

Grupos no equivalentes.

El cálculo de días perdidos por VcM se obtiene mediante la diferencia entre el grupo de agresores o agredidas con el grupo de trabajadoras(es) que no reportan VcM. Para ajustar las diferencias entre ambos grupos se realiza un análisis de regresión con covariables, tanto para agredidas como para agresores. Como se observa en las tablas siguientes, la cantidad de días perdidos es 9,95 [7,6 – 12,2] para las agredidas y 12,6 [10,6 – 14,5] para los agresores. Estos valores son muy semejantes a la diferencia marginal sin control de covariables, debido al importante tamaño de la muestra, muy parecida a la población.

Tabla 12. Resumen de efectos de la VcM en la productividad laboral (agredidas).

Fuente	Log Utilidad	Valor p	Razón F	Prob > F
VcM prev. vida	16,755	0,00000	73,2921	<,0001*
P2 Antigüedad laboral	7,613	0,00000	10,3690	<,0001*
P8 Estado civil	5,120	0,00001	5,0070	0,0001*
P3 Horas laborales	3,845	0,00014	7,2989	<,0001*
P11 Condición laboral de pareja	2,643	0,00227	3,4225	0,0023*

Notas: $R^2 = 0,064809$; Raíz del error cuadrático medio=30,46025; Media de respuesta= 23,48146; Observaciones = 3021; Análisis de varianza (F=10,3951, $p < 0,001$). * Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 13. Estimaciones de los parámetros de los efectos de la VcM en la productividad laboral (agredidas), controlando covariables.

Término	Estimación	Error estándar	Razón t	Prob > t	Extremo inferior del IC al 95%	Extremo superior del IC al 95%
Constante del modelo	27,225	1,502	18,13	<,0001*	24,280	30,170
VcM prev. vida [1-0]	9,954	1,162	8,56	<,0001*	7,674	12,234
P2[Hace menos de un a/±o]	-6,288	1,157	-5,43	<,0001*	-8,558	-4,018
P2[Entre 1 y 3 años]	0,186	1,039	0,18	0,8576	-1,852	2,225
P2[Entre 4 y 7 años]	3,414	1,080	3,16	0,0016*	1,295	5,533
P2[Entre 8 y 10 años]	4,503	1,504	2,99	0,0028*	1,553	7,454
P3[Hasta 20 horas]	1,326	2,135	0,62	0,5344	-2,859	5,513
P3[Entre 21 y 30 horas]	-0,877	1,828	-0,48	0,6312	-4,461	2,706
P3[Entre 31 y 40 horas]	-4,373	1,159	-3,77	0,0002*	-6,646	-2,100
P3[Entre 41 y 50 horas]	-2,703	1,015	-2,66	0,0078*	-4,695	-0,712
P3[Entre 51 y 60 horas]	0,671	1,437	0,47	0,6406	-2,147	3,490
P8[Enamorados]	-4,320	1,552	-2,78	0,0054*	-7,365	-1,275
P8[Novios]	-4,382	1,632	-2,68	0,0073*	-7,583	-1,181
P8[Casados o convivientes]	-6,634	1,341	-4,95	<,0001*	-9,264	-4,005
P8[Separados o divorciados]	10,613	2,948	3,60	0,0003*	4,832	16,394
P11[Es ama de casa]	-0,438	3,886	-0,11	0,9103	-8,059	7,183
P11[Está desempleada]	8,145	1,936	4,21	<,0001*	4,347	11,942
P11[Trabaja de vez en cuando/ Eventualmente]	-1,160	2,057	-0,56	0,5726	-5,194	2,872
P11[Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente]	-0,461	1,491	-0,31	0,7570	-3,387	2,463
P11[Trabaja para una empresa privada]	-0,853	1,166	-0,73	0,4643	-3,140	1,433
P11[Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado]	-0,253	1,762	-0,14	0,8858	-3,708	3,202

* Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 14. Resumen de efectos de la VcM en la productividad laboral (agresores).

Fuente	Log Utilidad	Valor p	Razón F	Prob > F
VcM prev. vida	35,745	0,00000	161,3139	<,0001*
P3 Horas laborales	5,062	0,00001	6,2668	<,0001*
P2 Antigüedad laboral	4,302	0,00005	6,2493	<,0001*
P8 Estado civil	3,470	0,00034	11,0104	0,0009*
P5 Remuneración mensual actual	3,040	0,00091	7,0058	0,0081*
P11 Condición laboral de la pareja	2,243	0,00571	5,2221	0,0003*
P6 Remuneración mensual inicial	2,089	0,00815	3,0401	0,0057*

R²= 0,04424; Raíz del error cuadrático medio=33,46090587; Media de respuesta= 22,95882; Observaciones = 5767; Análisis de varianza (F=12,0854, p<0,001).

* Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 15. Estimaciones de los parámetros de los efectos de la VcM en la productividad laboral (agresores), controlando covariables.

Término	Estimación	Error estándar	Razón t	Prob > t	Extremo inferior del IC al 95%	Extremo superior del IC al 95%
Constante del modelo	24,140	1,345	17,94	<,0001*	21,502	26,778
VcM prev, vida [1-0]	12,604	0,992	12,70	<,0001*	10,659	14,550
P2[Hace menos de un año]	-5,025	1,115	-4,51	<,0001*	-7,211	-2,838
P2[Entre 1 y 3 años]	-0,464	0,910	-0,51	0,6099	-2,249	1,320
P2[Entre 4 y 7 años]	0,331	0,814	0,41	0,6845	-1,266	1,928
P2[Entre 8 y 10 años]	2,390	1,072	2,23	0,0259*	0,287	4,493
P3[Hasta 20 horas]	7,592	2,165	3,51	0,0005*	3,348	11,837
P3[Entre 21 y 30 horas]	-0,520	2,070	-0,25	0,8014	-4,580	3,538
P3[Entre 31 y 40 horas]	-2,852	1,110	-2,57	0,0102*	-5,029	-0,675
P3[Entre 41 y 50 horas]	-4,059	0,875	-4,64	<,0001*	-5,776	-2,342
P3[Entre 51 y 60 horas]	-2,019	1,054	-1,91	0,0556	-4,087	0,048
P5 Remuneración actual	-0,003	0,001	-3,32	0,0009*	-0,005	-0,001
P6 Remuneración inicial	0,003	0,001	2,65	0,0081*	0,001	0,006
P8[Enamorados]	3,528	1,503	2,35	0,0189*	0,581	6,475
P8[Novios]	-0,679	1,514	-0,45	0,6538	-3,647	2,289
P8[Casados o convivientes]	-2,928	1,230	-2,38	0,0174*	-5,341	-0,516
P8[Separados o divorciados]	3,569	3,051	1,17	0,2422	-2,412	9,551
P11[Es ama de casa]	-0,638	0,941	-0,68	0,4978	-2,483	1,206
P11[Está desempleada]	3,991	1,227	3,25	0,0012*	1,585	6,398
P11[Trabaja de vez en cuando / Eventualmente]	-1,212	1,5102	-0,80	0,4222	-4,172	1,748
P11[Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente]	-0,293	1,344	-0,22	0,8272	-2,929	2,342
P11[Trabaja para una empresa privada]	-1,596	0,945	-1,69	0,0914	-3,449	0,257
P11[Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado]	-3,440	1,721	-2,00	0,0457*	-6,815	-0,066

* Diferencias estadísticamente significativas.

3. Resultados

3.1. Prevalencia

3.1.1. VcM durante toda la relación y últimos 12 meses

En términos globales, el 30,6% del personal de las grandes y medianas empresas ecuatorianas está involucrado directamente en relaciones violentas con su pareja o expareja, sea como agredidas (mujeres) o como agresores (hombres), en algún momento de su relación de pareja (ver Tabla 16). En el caso de las mujeres, el 35,9% ha sido agredida por su pareja o expareja en algún momento de la relación. Considerando solo el último año, el 20,9% ha sido atacada. En el caso de los hombres, el 28,0% afirma haber agredido a su pareja o expareja, en algún momento de su relación y, considerando solo los últimos doce meses, el 14,8% lo ha hecho.

Comparado con los porcentajes nacionales de VcM que presenta la Encuesta de relaciones familiares y violencia de género (INEC, 2011), la VcM reportada por el personal es prácticamente la mitad. Se puede pensar que el trabajo remunerado explica esta menor violencia experimentada, sin embargo, no todo trabajo remunerado sigue esta tendencia. En el caso de las mujeres con micronegocios por cuenta propia de Ecuador, por ejemplo, los niveles de violencia son semejantes a la estadística nacional (Vara-Horna, 2012). Comparando los resultados provenientes de otros países de la región (Ej. Perú, Bolivia, Paraguay), la tendencia es la misma, solo en el caso de las mujeres empleadas en las grandes y medianas empresas los niveles de VcM son menores a la media nacional. Esto tiene sentido pues, contrario a lo que se puede pensar, las empresas son lugares muy seguros para las mujeres en lo que respecta a la violencia en relaciones de pareja. Esto es así porque en las grandes y medianas empresas existe una organización con medidas de seguridad, control y protección hacia su personal. Muchas veces, las mujeres agredidas se sienten más seguras en las instalaciones de la empresa que en sus hogares. Es triste señalar que los hogares son los lugares más violentos para las mujeres, pues allí tienen más probabilidades de ser atacadas por su pareja que por un desconocido en la calle. La empresa, sin saberlo, ha estado ofreciendo-solo por su propia organización- protección y espacios seguros para las mujeres.

3.1.2. VcM en instalaciones de la empresa

A pesar de que las empresas son ambientes más seguros para las mujeres cuando se las compara con los hogares, la VcM puede vulnerar esos espacios. En efecto, hemos encontrado que los episodios de violencia contra las mujeres no solo han ocurrido en los hogares de las trabajadoras (33,6%) y los trabajadores (26,3%), sino también en las instalaciones de las empresas o alrededores. Así, según el reporte de las mujeres, el 12,9% ha sido agredida por su pareja o expareja mientras trabajaba. En el caso de los hombres, el 9,7% expresó haber agredido en el ambiente laboral a su pareja o expareja (ver Tabla 16).

Tabla 16. Porcentaje de trabajadoras(es) que han experimentado violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (%).

	Agredidas		Agresores		Total	
	Durante toda la relación : %	Últimos doce meses : %	Durante toda la relación : %	Últimos doce meses : %	Durante toda la relación : %	Últimos doce meses : %
La VcM ha ocurrido...						
...en el hogar	33,6	19,7	26,3	14,0	28,7	15,9
...en el trabajo o alrededores	12,9	5,1	9,7	4,0	10,8	4,4
P11 [Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado]	35,9	20,9	28,0	14,8	30,6	16,8

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Estos resultados confirman lo ya mencionado en el marco teórico: la VcM está presente en las empresas e, incluso, ha traspasado sus fronteras de seguridad y control, ejerciéndose en sus propios ambientes laborales o alrededores. Así, si bien las empresas no se sentían responsables por la VcM al considerarla un “asunto privado”, pese a tratarse de una grave vulneración de

derechos humanos, lo cierto es que con estos datos, cualquier acto de VcM, ocurra dónde ocurra, puede ser catalogado como un serio problema de seguridad ocupacional, por las repercusión laborales que trae y porque muchas veces ocurren también en las instalaciones o alrededor de la organización.

3.1.3. VcM según sector productivo

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja está presente en todos los sectores productivos, siendo ligeramente mayor en las industrias manufactureras (33,6%), seguido de servicios (31,9%) y comercio (28,1%). Esto demuestra que, sin importar a qué se dedique la empresa, la VcM está presente en todas ellas. En efecto, analizando cada caso, se ha encontrado porcentajes variados de VcM en cada una de las 35 empresas participantes. Ninguna ha estado libre de la VcM.

Tabla 17. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, según sector productivo (%).

	Agredidas		Agresores		Total	
	Durante toda la relación : %	Último año : %	Durante toda la relación : %	Último año : %	Durante toda la relación : %	Último año : %
Industrias manufactureras ^a	39,6	22,3	31,8	16,2	33,6	17,6
Comercio ^b	35,0	20,0	24,9	12,8	28,1	15,1
Servicios ^c	35,7	21,4	28,7	16,2	31,9	18,6

Nota 1: Se excluyó el sector de Agricultura, ganadería, floricultura, silvicultura y pesca porque solo se encuestaron a 52 trabajadoras(es), también se excluyó al sector de construcción porque solo se encuestaron a 742 trabajadoras(es).

Nota 2: ^atamaño de muestra (n=3.541); ^btamaño de muestra (n=3.406); ^ctamaño de muestra (n=3.929).

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.1.4. Tipos de ataques

En el caso de las mujeres, se reportan con mayor frecuencia los ataques psicológicos (Ej. humillaciones, insultos, amenazas, 32,0%); seguido de la violencia física (Ej. cachetada, patada, golpes, sujetado fuertemente del brazo, mordido, ataques con objetos o armas de fuego, daño físico, 14,5%); el abuso sexual (5,5%); y la violencia económica (Ej. apropiación de ingresos o sueldo, 4,8%). En el contexto laboral, el tipo de violencia más frecuente fueron las amenazas por teléfono o correo electrónico (10,7%). Los datos de VcM en el último año muestran una tendencia similar.

En el caso de los trabajadores que han agredido a sus parejas o exparejas en el contexto de sus hogares, el ataque psicológico también ha sido el más frecuente (Ej. humillaciones, insultos, amenazas, 23,7%); seguido de los ataques físicos (Ej. cachetada, patada, golpes, sujetado fuertemente del brazo, mordido, ataques con objetos o armas de fuego, daño físico, 11,1%); el abuso sexual (4,2%); y la violencia económica (Ej. apropiación de ingreso o sueldo, 3,8%). Mientras que, en el ámbito laboral, el 8,1% de los trabajadores manifestó haber acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto mientras trabajaba su pareja o expareja (ver Tabla 18).

Tabla 18. Personal involucrado en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%).

	Durante la relación de pareja			Último año		
	Agredida %	Agresor %	Total %	Agredida %	Agresor %	Total %
Hogar						
Psicológica	32,0	23,7	26,5	18,2	12,0	14,1
Económica	4,8	3,8	4,2	2,2	2,0	2,1
Física	14,5	11,1	12,2	6,8	4,9	5,5
Sexual	5,5	4,2	4,7	2,7	2,4	2,5
Trabajo						
Amenazas por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	10,7	8,1	9,0	3,9	3,1	3,4
Acoso o amenazas mientras trabaja.	5,5	3,7	4,3	2,0	1,2	1,5
Amenazas, insultos o golpes en su centro de trabajo o saliendo de él.	4,4	2,6	3,2	1,6	1,1	1,3

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Es preocupante que entre 44 y 55 mujeres de cada 1.000 hayan sido amenazadas, insultadas o atacadas físicamente mientras estaban en sus labores o saliendo del trabajo. Y de ese grupo, el 34,2% de los agresores son las exparejas, quienes ejercen -en estos ambientes- ataques más frecuentes e intensos que las parejas actuales (7,9 versus 6,7 veces al año, promedio).

3.1.5. Frecuencia de los ataques

Según el número de episodios violentos experimentados en el último año, las mujeres reportaron 19,5 episodios de violencia por parte de sus parejas o exparejas, 11,9 de ellos ocurrieron en el hogar y 7,6 en las instalaciones de las empresas o alrededores. En el caso de los agresores, reportaron haber atacado a sus parejas o exparejas un promedio de 13,3 veces al año, 8,7 ataques fueron ejercidos en sus hogares y 4,6 mientras su pareja o expareja estaba trabajando (ver Tabla 19).

Tabla 19. Promedio de ataques de VcM, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores.

	Agredidas	Agresor	Total
La VcM ha ocurrido...			
Hogar	11,9 (D.E=22,83)	8,7 (D.E=16,78)	10,0 (D.E=19,56)
Trabajo	7,6 (D.E=13,49)	4,6 (D.E=8,22)	5,8 (D.E=10,67)
Total	19,5	13,3	15,8

Nota 1: VcM ataques (veces) es igual al promedio de la suma de los indicadores de VcM en los últimos 12 meses, según el contexto del hogar y trabajo.

Nota 2: D.E: Desviación Estándar

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Que aproximadamente 1 de cada 3 ataques haya ocurrido en los ambientes laborales reafirma lo mencionado previamente: Mejorar el sistema de control de las instalaciones, realizar capacitaciones con enfoque de género al personal de seguridad e implementar políticas de cero tolerancia hacia la VcM y rutas de actuación/atención cuando el personal detecte colegas con VcM, puede reducir la violencia contra las mujeres en por lo menos 30%.

3.1.6. Concurrencia y gravedad de la VcM

Cuando los ataques violentos de diferentes tipos (psicológicos, físicos, sexuales, económicos) ocurren al mismo tiempo, aumenta el nivel de cronicidad y gravedad de sus consecuencias. Es usual observar una escalada de violencia que va aumentando de intensidad a medida que surgen las combinaciones entre las formas de ataques. Según la combinación de estos – considerando solo al grupo de trabajadoras agredidas durante los últimos 12 meses-, el 62,4% ha experimentado un solo tipo de violencia (principalmente psicológica), con un promedio de 4,6 ataques por año; el 26,5% ha experimentado la combinación de dos tipos de violencia (principalmente psicológica y física), con un promedio de 19,2 ataques por año; el 9,1% ha experimentado la combinación de tres tipos de violencia (adicionando principalmente la sexual), con un promedio de 44,9 ataques; y el 2,0% ha experimentado los 4 tipos de violencia al mismo tiempo, con un promedio de 79,1 ataques por año (ver Tabla 5). Es significativa la presencia de la violencia psicológica cuando ocurre un solo tipo de ataque, mientras la violencia física cobra protagonismo a partir de dos ataques combinados, la sexual posteriormente y la económica en los cuatro tipos combinados. Estos datos muestran que, de cada 100 trabajadoras agredidas, 62 sufren 4,6 ataques al año, principalmente ataques psicológicos; 27 trabajadoras sufren 19,2 ataques principalmente psicológicos y físicos; y 11 trabajadoras sufren entre 44,9 y 79,1 ataques, de todo tipo (ver Tabla 20).

Tabla 20. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio durante los últimos doce meses, según el reporte de las agredidas.

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo (%)			
	1 Tipos	2 Tipos	3 Tipos	4 Tipos
Durante toda la relación	52,8%	31,5%	10,9%	4,8%
Psicológica	92,0	97,8	99,3	100,0
Económica	1,7	12,1	42,8	100,0
Física	4,6	81,3	92,8	100,0
Sexual	2,4	9,1	66,9	100,0
Últimos doce meses	62,4%	26,5%	9,1%	2,0%
Psicológica	88,7	96,4	100,0	100,0
Económica	3,1	14,4	39,7	100,0
Física	4,3	78,7	97,1	100,0
Sexual	4,4	10,9	66,2	100,0
Número de ataques promedio (últimos 12 meses) (D.E)	4,6 (8,22)	19,2 (27,50)	44,9 (49,40)	79,1 (59,97)

Nota: D.E: Desviación Estándar.

Fuente: Encuestas a 3.929 trabajadoras.

La misma tendencia se observa en los trabajadores agresores en los últimos 12 meses, el 61,2% ha ejercido un solo tipo de violencia (principalmente psicológica), con un promedio de 4,4 ataques; el 29,7% ha ejercido la combinación de dos tipos de violencia (principalmente psicológica y física), con un promedio de 12,8 ataques; el 6,7% ha ejercido la combinación de tres tipos de violencia (adicionando la económica), con un promedio de 29,6 ataques; y el 2,5% ha ejercido los 4 tipos de violencia al mismo tiempo, con un promedio de 57,3 ataques por año (ver Tabla 21).

Tabla 21. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio durante los últimos doce meses, según el reporte de los agresores.

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo (%)			
	1 Tipos	2 Tipos	3 Tipos	4 Tipos
Durante toda la relación	54,5%	32,5%	9,6%	3,4%
Psicológica	83,8	95,6	99,5	100,0
Económica	1,8	13,0	61,3	100,0
Física	9,2	76,5	95,3	100,0
Sexual	5,7	16,0	45,5	100,0
Últimos doce meses	61,2%	29,7%	6,7%	2,5%
Psicológica	78,9	93,0	97,2	100,0
Económica	3,6	16,0	67,6	100,0
Física	8,7	70,7	94,4	100,0
Sexual	9,3	21,2	42,0	100,0
Número de ataques promedio (últimos 12 meses) (D.E)	4,4	12,8	29,6	57,3
	(8,54)	(18,48)	(33,30)	(19,40)

Nota: D.E: Desviación Estándar.

Fuente: Encuestas a 7.741 trabajadores.

Estos resultados están evidenciando diferentes necesidades de atención de las trabajadoras agredidas y de los agresores. Quienes están sufriendo VcM están experimentando diferentes niveles de intensidad. La mayoría experimenta violencia leve, principalmente ataques psicológicos unas 4,4 veces al año. En este caso, es muy probable que se subestime la experiencia de VcM, interpretándola como peleas y discusiones menores y subestimando sus efectos. En el otro extremo, hay un porcentaje menor de mujeres que están siendo atacadas todas las semanas, unas 79 veces al año, con todos los tipos de violencia (psicológica, física, sexual, económica) y, probablemente, con serios daños a su salud y desempeño. Ambos grupos de mujeres están experimentando situaciones de VcM muy distintas con distintas posibilidades de actuación. En el caso más leve, capacitaciones preventivas para enseñarles a reconocer la violencia, fortalecer el nivel de empoderamiento de su conducta, así como mostrar el respaldo de la organización pueden resultar útiles. Sin embargo, en los casos más graves esto será insuficiente e incluso contraproducente. Se requiere aquí un plan de contención, acercar a la mujer a servicios especializados de salud y justicia, además de garantizar su seguridad y protección personal, por el alto riesgo de femicidio o severos daños a su integridad.

3.2. Personal que atestigua la VcM

El 22,9% de trabajadoras y el 21,0% de trabajadores ha atestiguado algún episodio de violencia contra algunas de sus colegas de trabajo (este porcentaje incluye a aquellas personas que además de atestiguar VcM son agredidas o agresores). Los testimonios predominantes tanto en hombres como en mujeres son la sospecha de que algunas colegas sufren violencia por parte de sus parejas o exparejas (15,1% y 11,2%); el hecho de que algunas colegas hayan solicitado consejo para afrontar la violencia (14,8% y 13,7%); la observación de acoso por medios electrónicos (teléfono o correo electrónicos) (8,9% y 7,0%); y la observación de amenazas o golpes a alguna colega (8,2% y 5,7%); respectivamente (ver Figura 5).

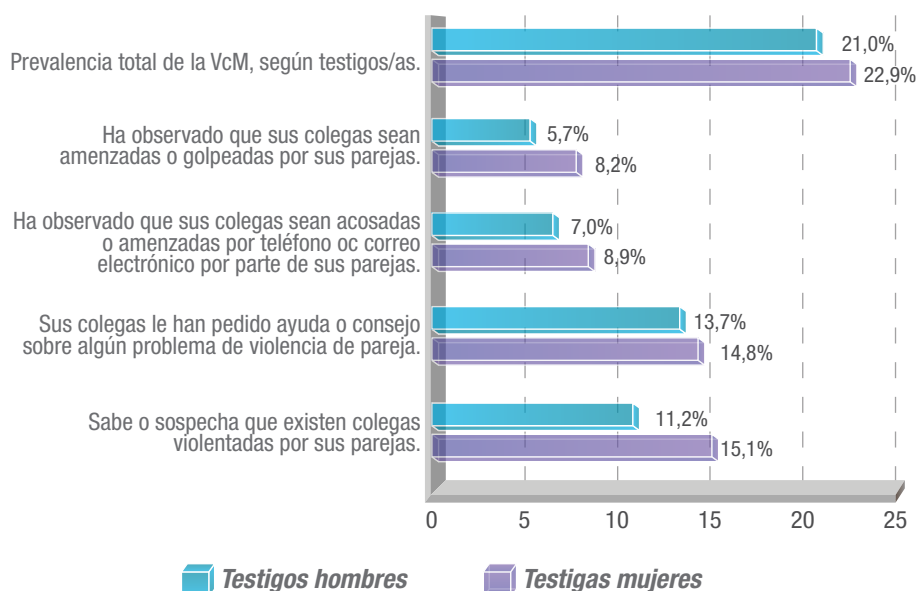


Figura 5. Porcentaje de trabajadoras(es) que atestiguaron VcM en sus colegas.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres

Las consecuencias de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral son considerables, según las declaraciones del personal que la atestigua. En efecto, el 70,4% de mujeres y el 61,6% de hombres afirma que estos casos han afectado el desempeño o rendimiento en el trabajo, principalmente por la pérdida de horas de trabajo (30,7% y 30,4%), retrasos en el mismo o perjuicios en la producción o servicio (ver Figura 6).

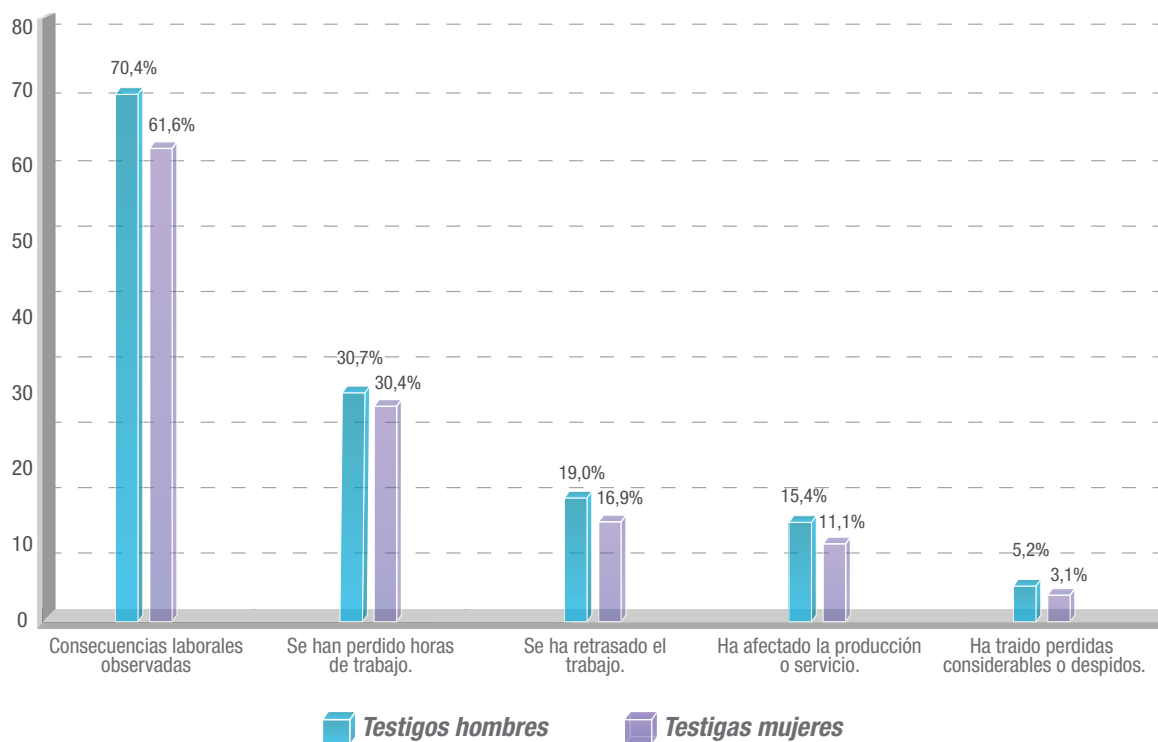


Figura 6. Efectos laborales según declaraciones de testigos(as) de VcM (porcentajes).t

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.3. Impacto de la VcM en la salud

La VcM puede afectar significativamente la salud física y emocional de las trabajadoras agredidas. En consecuencia, estos daños se traducen luego en una disminución del rendimiento o días dejados de trabajar. Tal como se observa en la Tabla 22, con respecto a las trabajadoras agredidas, la VcM aumenta en 70% la probabilidad de sufrir algunas dolencias físicas o mentales. Comparando el grupo de agredidas y no agredidas, principalmente hay más trabajadoras agredidas que han pensado en quitarse la vida o han tenido ideas suicidas (+310%); han intentado acabar con su vida (+210%); han tenido fracturas de algún hueso (+80%); se han sentido indefensas, temerosas o ansiosas (+70%); han tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica; han sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas; y se han sentido deprimidas o sin esperanzas (+60%).

Ser agresor también tiene un efecto negativo en la salud, que se traduce en costos. Los agresores, luego de cometer el abuso en contra de sus parejas, sienten ira, celos, culpa, temor o ansiedad por las consecuencias de sus actos, y por ende, los efectos son mayormente emocionales, aumentando en un 90% la probabilidad de sufrir algunas dolencias físicas o mentales, si se le compara con el grupo de hombres no agresores.

Tabla 22. Prevalencia de daño físico o emocional (morbilidad), según estén involucradas/os en situaciones de VcM.

	Trabajadoras			Trabajadores		
	No agredidas %	Agredidas %	Dif. %	No agresores %	Agresores %	Dif. %
Se ha sentido deprimida/o o sin esperanza.	39,6	64,5	60%	23,6	51,3	120%
Se ha sentido indefensa/o, temerosa/o o ansiosa/o.	35,3	60,3	70%	18,9	45,1	140%
Se ha sentido angustiada/o o desesperada/o.	42,5	65,0	50%	25,2	55,5	120%
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	2,4	9,9	310%	2,1	8,7	310%
Ha intentado acabar con su vida.	1,7	5,3	210%	1,4	5,5	290%
Se ha sentido enferma/o, tensionada/o o con fuertes dolores en el cuerpo.	56,7	75,6	30%	41,9	70,6	70%
Ha tenido muchos problemas para dormir.	40,2	59,3	50%	29,1	56,5	90%
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.).	45,0	60,1	30%	34,3	57,4	70%
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej. Muñecas, manos, pies, rodillas).	26,6	38,7	50%	25,6	43,4	70%
Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	7,7	12,7	60%	10,4	20,2	90%
Ha tenido fracturas de algún hueso.	3,6	6,6	80%	6,1	9,0	50%
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención.	44,1	57,6	30%	39,3	56,1	40%
Ha tenido que hospitalizarse o estar internada/o en una clínica.	11,2	19,8	80%	10,7	14,6	40%
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica.*	8,9	13,1	50%	9,8	14,5	50%
Incidentes morbilidad (promedio)	3,9	6,7	70%	3,0	5,6	90%

Nota 1: Incidentes de morbilidad (promedio) es igual al promedio de la sumatoria de todos los indicadores de morbilidad.

Nota 2: (*) En caso de las trabajadoras, no incluye el parto.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

La morbilidad es una variable muy importante para entender los impactos de la VcM en la productividad laboral. Tal como se describió en el marco teórico, existe un trinomio complementario de variables entre la VcM, la morbilidad y la productividad laboral. Así, la VcM disminuye la salud física o mental de agredidas y agresores, repercutiendo en su productividad. El poder explicativo de la VcM por sí sola es del 7,6% sobre la productividad, pero cuando complementa con la morbilidad, aumenta a 34,8%, colocándola en su real dimensión.

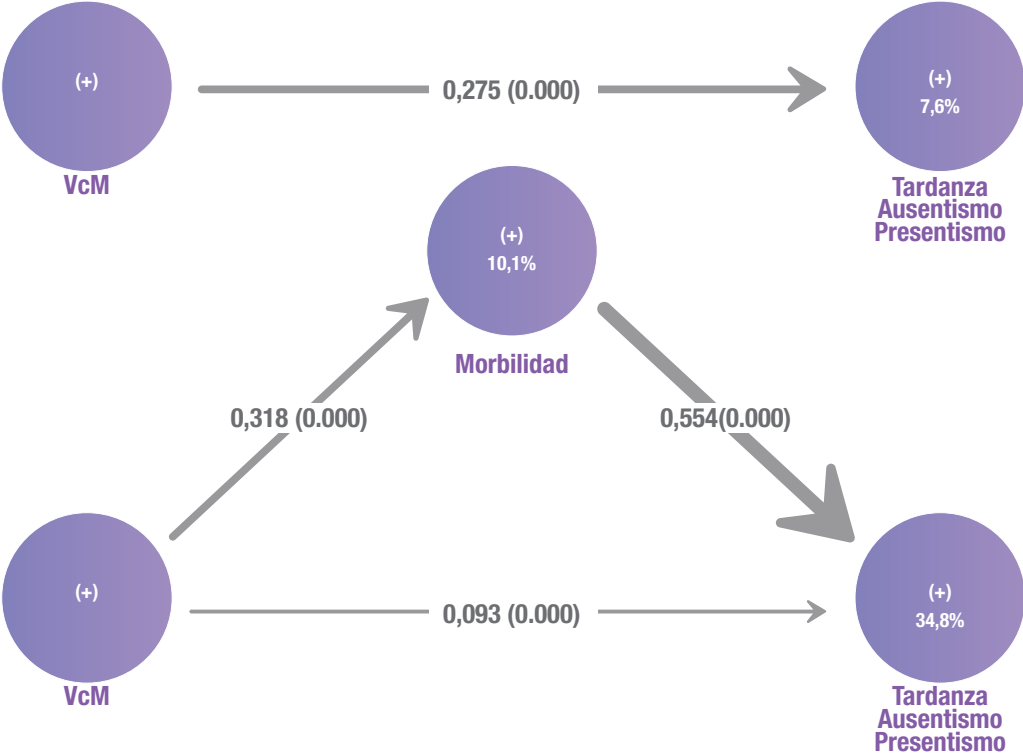


Figura 7. Relaciones estructurales entre la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM), la morbilidad y la productividad laboral (tardanza, ausentismo y presentismo) en trabajadoras(es) de medianas y grandes empresas de Ecuador.

Nota: Ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales. Valores beta en trayectoria, entre paréntesis significancia estadística, en porcentajes varianza explicada.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.4. Impacto de la VcM en la productividad

3.4.1. Ausentismo y tardanza

Aunque existen muchas razones para faltar al trabajo, el personal que experimenta violencia contra las mujeres (como agredidas o agresores) tiende a faltar más. Tal como se observa en la Tabla 23, en general, hay más mujeres agredidas que faltan al trabajo (+22%) en comparación

con el grupo de no agredidas. Asimismo, hay más agresores que faltan al trabajo (+24%) frente al grupo de los que no los son. Las trabajadoras agredidas en comparación con las trabajadoras no agredidas, se ausentan del trabajo principalmente: porque tuvieron peleas o discusiones con su pareja o expareja (+440%); porque su pareja no las dejó o les impidió ir a trabajar (+430%); porque no contaban con dinero para movilizarse (no tenían pasajes, gasolina, etc.) (+400%); por otras razones personales o familiares (+90%); por enfermedad de sus familiares o necesidad de atención o ayuda (+50%); y para atender su salud física o mental en clínicas, hospitales, centros de salud, etc. (+30%).

Tabla 23. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de VcM.

	Trabajadoras			Trabajadores		
	No agredidas %	Agredidas %	Dif. %	No agresores %	Agresores %	Dif. %
Enfermedad o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	21,8	25,7	20%	19,3	23,8	20%
Atender su salud física o mental (clínica, hospital, centro de salud, etc.).	15,1	19,8	30%	15,6	19,4	20%
Atender la salud o el cuidado de sus familiares.	13,1	18,8	40%	14,9	19,8	30%
Enfermedad de sus familiares o necesitaba su atención o ayuda.	10,8	15,8	50%	13,5	18,3	40%
Atender temas legales, financieras o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	9,0	11,8	30%	12,4	17,4	40%
Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	0,8	4,0	400%	3,5	5,8	70%
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	0,8	4,3	440%	2,6	6,5	150%
Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	0,3	1,6	430%	0,8	1,7	110%
Por otras razones personales o familiares.	4,9	9,3	90%	6,6	10,1	50%
Porque estaba de vacaciones.	15,3	18,2	20%	15,1	15,4	0%
Llegó tarde menos de 1 hora.	27,5	39,4	40%	21,9	34,1	60%
Llegó tarde entre 1 y 2 horas.	5,8	9,2	60%	8,0	11,8	50%
Llegó tarde más de 2 horas.	3,0	5,4	80%	4,3	7,4	70%
Total de ausentismo	53,6	65,6	22%	50,8	62,9	24%

Nota: Total de ausentismo es igual a la sumatoria de todos los indicadores de ausentismo, generándose dos grupos: sin ausentismo y con ausentismo, se reporta en la Tabla 8 el grupo con ausentismo según viven situaciones de VcM.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

En caso de los agresores, frente a los no agresores, tuvieron mayor ausentismo laboral porque tuvieron peleas o discusiones con su pareja o expareja (+150%); porque no contaban con dinero para movilizarse (no tenían pasajes, gasolina, etc.) (+70%); por otras razones personales o familiares (+50%); para atender temas legales, financieras o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (+40%); y por enfermedad de sus familiares o necesidad de atención o ayuda (+30%).

En cuanto a la tardanza, las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores presentan mayores niveles de tardanza en comparación con el grupo de trabajadoras no agredidas y trabajadores no agresores, respectivamente (ver Tabla 23).

3.4.2. Presentismo

El personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres (como agredidas o agresores) tiende a sufrir más distracciones, cero productividad, siniestralidad, preocupaciones y agotamiento; conocido también como presentismo. Tal como se observa en la Tabla 9 (Ver pág. 32), comparando a las trabajadoras agredidas frente a las que no lo son, hay más trabajadoras agredidas que presentan presentismo (+20%), principalmente: dejaron de trabajar porque algo les afectaba emocionalmente (Ej. Se sentían tan mal que no podían pensar en el trabajo); tuvieron accidentes en el trabajo; tuvieron incidentes laborales (Ej. Problemas con clientela, con supervisoras(es) o compañeras(os), llamadas de atención del jefe o jefa); presentaron cero productividad (no trabajaron a pesar de estar presentes en su centro de labores); dejaron de trabajar porque les ocurrió alguna emergencia familiar o personal; cometieron errores laborales mientras trabajaban; y tuvieron dificultades para concentrarse en el trabajo.

Con respecto a los trabajadores agresores frente a los que no lo son, hay más trabajadores agresores que presentan presentismo (+40%), principalmente: dejaron de trabajar porque algo les afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podían pensar en el trabajo); presentaron cero productividad (no trabajaron a pesar de estar presente en su centro de labores); tuvieron incidentes laborales (Ej. Problemas con clientela, con supervisoras(es) o compañeras(os), llamadas de atención del jefe o jefa); tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectó su trabajo; presentaron un desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal; tuvieron dificultades para concentrarse en el trabajo; y trabajaron más lento de lo usual (lentitud laboral) (ver Tabla 24).

Tabla 24. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que ha tenido presentismo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de violencia.

	Trabajadoras			Trabajadores		
	No agredidas %	Agredidas %	Dif. %	No agresores %	Agresores %	Dif. %
Dificultades para concentrarse en el trabajo.	36,8	56,4	50%	23,3	46,8	100%
Lentitud laboral.	35,0	50,9	50%	21,8	43,2	100%
Agotamiento físico.	59,4	73,6	20%	40,7	65,2	60%
Preocupaciones personales o familiares que afectan su trabajo.	37,0	54,6	50%	27,2	55,6	100%
Desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal.	29,2	42,6	50%	21,0	42,7	100%
No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	8,0	13,1	60%	5,9	14,0	140%
Dejó de trabajar porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	9,4	15,2	60%	12,9	19,8	50%
Dejó de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	5,5	11,2	100%	5,2	12,7	140%
Dejó de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej. Tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	12,6	20,0	60%	11,4	21,0	80%
Errores en su trabajo.	27,5	42,4	50%	18,4	35,7	90%
Incidentes laborales (Ej. Problemas con clientes, con supervisores o compañeros, llamadas de atención del jefe o jefa).	18,2	34,2	90%	12,7	26,8	110%
Accidente en el trabajo.	3,6	7,1	100%	6,6	12,1	80%
Accidente en el trabajo que causó algún daño físico.	3,2	5,6	80%	5,3	8,9	70%
Total de presentismo	74,7	88,9	20%	60,5	85,5	40%

Nota: Total de presentismo es igual a la sumatoria de todos los indicadores de presentismo, generándose dos grupos: sin presentismo y con presentismo, se reporta en la Tabla 9 (Ver pág. 32) el grupo con presentismo según viven situaciones de VcM.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.5. Costos empresariales de la VcM

3.5.1. Días perdidos

La violencia contra las mujeres tiene un efecto pernicioso en la productividad laboral de las trabajadoras agredidas, los trabajadores agresores y el personal que la atestigua. Tal como se observa en la Tabla 10 (Ver Pág. 34), la VcM incrementa la probabilidad de perder días productivos. En promedio, las empresas ecuatorianas pierden 10,5 días hábiles laborales por año por trabajadora agredida y 12,8 días por trabajador agresor. Además, las empresas ecuatorianas pierden 7,8 días al año por trabajadora que atestigua VcM y 11,4 días por trabajador que atestigua VcM. En efecto, el total de días al año que pierden las empresas ecuatorianas a causa de la VcM es 18.153.892,2 días laborales por todo el personal involucrado en situaciones de VcM (agredidas, agresores y personal que atestigua VcM) (ver Tabla 25).

Tabla 25. Días perdidos en ausentismo y presentismo por VcM en los últimos 12 meses.

	Ausentismo y Tardanza	Presentismo	Total de días perdidos por VcM
Trabajadora			
No agredida	10,0	10,2	20,2
Agredida	13,7	17,0	30,7
Días perdidos por agredida	3,7	6,8	10,5
Trabajador			
No agresor	11,0	8,8	19,8
Agresor	15,8	16,8	32,6
Días perdidos por agresor	4,8	8,0	12,8
Trabajadora que atestigua VcM (16,6%)			
No atestigua VcM (n=2,014)	9,5	9,3	18,8
Atestigua VcM (n=400)	12,0	14,6	26,6
Días perdidos por atestiguar VcM (Trabajadora)*	2,5	5,3	7,8
Trabajador que atestigua VcM (16,2%)			
No atestigua VcM (n=4,505)	10,1	7,8	17,9
Atestigua VcM (n=873)	15,3	14,0	29,3
Días perdidos por atestiguar VcM (Trabajador)*	5,2	6,2	11,4

Nota 1: (*) Solo testigas(os) mujeres y hombres que no sufren ni ejercen VcM, respectivamente.

Nota 1: Para el cálculo de los días perdidos por VcM se compararon los promedios (en días perdidos año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (ausentismo y presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto de la VcM (Días perdidos por agredida/agresor es igual a los días perdidos por agredida/agresor menos los días perdidos por No agredida/No agresor), excluido de otros impactos. En caso del personal que atestigua VcM, se aplica la misma lógica (Días perdidos por testigo/a de VcM es igual a los días perdidos por testigo/a de VcM menos los días perdidos por no testigo/a de VcM).

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

Tanto en agredidas como en agresores y personal que atestigua VcM, se observa mayor cantidad de días perdidos por presentismo que por ausentismo y tardanza. Estos resultados

muestran así un enorme costo invisible de la VcM (aproximadamente del 60%), pues es fácil medir las tardanzas y ausentismos, pero el presentismo representa un reto para las gerencias, pasando casi la mayoría de las veces desapercibido.

3.5.2. Concurrencia de diversos tipos de VcM y su impacto en la salud y la productividad

Es de esperar que la concurrencia de diversos tipos de VcM tenga una fuerte relación con la morbilidad y la productividad de las trabajadoras. Con respecto a la morbilidad, esta tiende a ser grave cuando se combinan principalmente la violencia psicológica y física, pues se incrementa en 70% (6,8 versus 4,0 incidentes); y mucho más grave cuando se incluyen principalmente los ataques sexuales, incrementándose en 140% (9,6 versus 4,0 incidentes). De igual manera, cuando se combinan principalmente la violencia psicológica y física, el ausentismo se incrementa en 21,8% (12,3 versus 10,1 días); cuando se incluyen los ataques sexuales, se incrementa en 76,2% (17,8 versus 10,1 días), y la combinación de los cuatro tipos de ataques incrementa el ausentismo en un 137,6% (24,0 versus 10,1 días). En el caso del presentismo, cuando se combinan los ataques psicológicos y físicos se incrementa en un 82,4% (14,9 versus 10,2 días) y, cuando se combinan los cuatro tipos de VcM, se incrementa en 179,4% (28,5 versus 10,2 días). La misma tendencia se encuentra en el caso de los agresores.

Tabla 26. Concurrencia de diversos tipos de VcM y su impacto en la salud y la productividad.

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo				
	Sin VcM	1 Tipos	2 Tipos	3 Tipos	4 Tipos
Trabajadoras					
Durante toda la relación (%)	66,4	17,7	10,6	3,7	1,6
Últimos doce meses (%)	80,3	12,3	5,2	1,8	0,4
Número de ataques promedio (últimos 12 meses)	0,0	4,6	19,2	44,9	79,1
Ausentismo (promedio)	10,1	12,7	12,3	17,8	24,0
Presentismo (promedio)	10,2	14,9	18,6	19,4	28,5
Morbilidad (promedio)	4,0	6,0	6,8	9,6	8,3
Trabajadores					
Durante toda la relación (%)	73,7	14,3	8,5	2,5	0,9
Últimos doce meses (%)	86,0	8,6	4,2	0,9	0,3
Número de ataques promedio (últimos 12 meses)	0,0	4,4	12,8	29,6	57,3
Ausentismo (promedio)	11,1	14,3	15,9	21,3	25,8
Presentismo (promedio)	8,9	14,7	18,6	20,5	26,6
Morbilidad (promedio)	3,0	4,9	6,1	8,4	6,5

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

De la Tabla anterior se desprende que es contundente la relación entre la concurrencia de los diversos tipos de violencia y el daño físico o mental (morbilidad). En términos absolutos y considerando solo los últimos 12 meses, 22 de cada 1.000 trabajadoras está siendo agredida (psicológica, física, económica y sexualmente) entre unas 45 y 79 veces por su pareja o expareja, teniendo más del doble de signos y síntomas de deterioro de salud mental y física por causa de la VcM y perdiendo 32 días productivos al año. En el otro extremo, 123 de cada 1.000 trabajadoras está siendo agredida (principalmente de forma psicológica) unas 5 veces por su pareja o expareja, sin embargo -a pesar de ser considerada como “leve”- su salud se ha visto deteriorada, pues tiene 0.5 veces más signos y síntomas de morbilidad que el grupo de mujeres no agredidas, perdiendo 5 días productivos. Estos resultados, por sí mismos demuestran tres cosas: 1. No se puede subestimar ningún nivel de VcM, por más leve que pueda ser considerada, pues el impacto en la salud y la productividad es significativo. 2. La prevención es más efectiva que la atención, al evitar que la VcM se produzca o escale en intensidad. 3. Los resultados son igual de consistentes tanto para agredidas como para agresores. En ambos casos debe evitarse la escalada.

3.5.3. Personal afectado y fuerza laboral pérdida

Considerando solamente a la población laboral adecuadamente empleada (empleo pleno igual a 3.417.483 personas), la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ha afectado al 46,88% de la misma. Se estima que este grupo de personas ha perdido un total de 18.153.892 días laborales productivos, equivalente a la fuerza laboral de 63.034 trabajadoras(es) laborando a tiempo completo con cero productividad durante todo un año. En resumidas cuentas, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja estaría generando una pérdida equivalente a la desaparición productiva de 63.034 trabajadores(as) tiempo completo (ver Tabla 27).

3.5.4. Costos invisibles basados en salarios

En el escenario más conservador, y basándonos solamente en salarios mas no en valor agregado, el costo de la VcM para las empresas privadas ecuatorianas es de US\$ 574.076.646,40 por año, calculados sobre los días de trabajo perdidos por presentismo, ausentismo y tardanzas, provenientes de trabajadores agresores (US\$ 405,00 por cada uno), trabajadoras agredidas (US\$ 331,60 por cada una) y personal que atestigua situaciones de violencia contra sus colegas mujeres (US\$ 246,40 por cada trabajadora que atestigua y US\$ 360,70 por cada trabajador que lo hace). En general, del total de costos de la VcM, el 45,6% proviene de los trabajadores agresores, el 23% de las trabajadoras agredidas y el 31,4% del personal que la atestigua (ver Tabla 27).

Tabla 27. Productividad, fuerza laboral pérdida y costos empresariales por VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en Ecuador (2018).

	Días perdidos por personal	Personal afectado por la VcM ^a	Total de días perdidos al año por VcM ^b	Fuerza laboral pérdida ^c	Costo anual de la VcM (basado en salarios)	% costo
Agredidas	10,5	397.471	4.173.443,4	14.491,1	131.811.253,70	23,0%
Agresores	12,8	646.890	8.280.194,0	28.750,7	261.988.789,80	45,6%
Trabajadoras que atestigua VcM (16,6%)	7,8	183.789	1.433.552,1	4.977,6	45.276.352,70	7,9%
Trabajadores que atestigua VcM (16,2%)	11,4	374.272	4.266.702,7	14.814,9	135.000.250,30	23,5%
Total		1.602.422	18.153.892,2	63.034,3	574.076.646,40	100,0%

Nota 1: ^a Para el cálculo del número de trabajadoras(es) afectadas(os) por la VcM se realizaron las siguientes operaciones: Para determinar el número de trabajadoras agredidas se multiplicó la población de trabajadoras con empleo pleno de las empresas privadas ecuatorianas (1.107.161 mujeres) por la prevalencia de la VcM según el reporte de las trabajadoras agredidas (35,9%). Con respecto al número de trabajadores agresores es igual a la población de trabajadores con empleo pleno de las empresas privadas ecuatorianas (2.310.322 hombres) multiplicado por la prevalencia de la VcM según el reporte de los trabajadores agresores (28,0%). En cuanto al número de trabajadoras que atestigua VcM es igual a la población de trabajadoras con empleo pleno de las empresas ecuatorianas (1.107.161 mujeres) multiplicado por la prevalencia de la VcM según el reporte de trabajadoras que atestigua VcM (16,6%). Con relación al número de trabajadores que atestigua VcM es igual a la población de trabajadores con empleo pleno de las empresas privadas ecuatorianas (2.310.322 hombres) multiplicado por la prevalencia de la VcM según el reporte de trabajadores que atestigua VcM (16,2%). Cabe señalar que se consideran solo testigos(os) mujeres y hombres que no sufren ni ejercen VcM, respectivamente.

^b Total, días perdidos al año por VcM es igual al número de trabajadoras(es) afectadas(os) por la VcM multiplicado por días perdidos por trabajadora(or) al año.

^c Se divide la cantidad de días perdidos producto de la VCM entre 288 días-trabajo, obteniendo la fuerza productiva perdida por VcM (en personas), siguiendo el criterio de la OCDE (2001) de horas trabajadas como medida óptima del insumo trabajo.

^d Para el cálculo del salario promedio anual, se considera el salario promedio mensual de las trabajadoras (US\$ 758), trabajadores (US\$ 759,4); y luego se multiplica por 12 remuneraciones. Cabe resaltar que las remuneraciones previamente señaladas son del personal que tiene contrato de tiempo indefinido. No incluye el décimo tercer sueldo establecido por ley.

^e Costo anual de la VcM, se considera la fuerza laboral perdida al año multiplicado por el salario promedio anual, respectivamente. Los cálculos se han realizado en Excel, considerando todos los decimales, y redondeo a un decimal.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es) de grandes y medianas empresas privadas, donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.5.5. Costos invisibles basados en valor agregado

Incluyendo el factor de productividad (valor agregado), el costo de la VcM para las empresas privadas ecuatorianas es de US\$ 1.786.708.588,74 por año, calculados sobre la fuerza laboral perdida, proveniente de trabajadores agresores, trabajadoras agredidas y personal que atestigua situaciones de violencia contra sus colegas mujeres. Este costo equivale al 1,65% del producto interno bruto nacional.

Tal como se observa en la Tabla 28, la mayor proporción de costos proviene de los agresores (45,6%), seguido del personal que atestigua la VcM (31,4%). Las mujeres agredidas solo representan el 23% de los costos. Este resultado confirma lo que se ha venido encontrando en otros países, donde los costos más altos provienen de los agresores y testigos, y no tanto de las agredidas (Vara, 2013, 2015, 2018). Por tanto, la VcM no es solo un problema de las mujeres, también es un serio problema empresarial que compete a todas las empresas, pues tengan estas más trabajadoras o trabajadores, el impacto de la VcM será inminente.

Tabla 28. Costos empresariales por VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en Ecuador (2018).

	Fuerza laboral perdida	Costo anual de la VcM (basado en valor agregado)	Equivalencia con el PIB 2018 (%)	% del costo
Agredidas	14.491,1	410.750.878,04	0,38	23,0%
Agresores	28.750,7	814.937.848,23	0,75	45,6%
Trabajadoras que atestigua VcM (16,6%)	4.977,6	141.090.393,13	0,13	7,9%
Trabajadores que atestigua VcM (16,2%)	14.814,9	419.929.469,34	0,39	23,5%
Total	63.034,3	1.786.708.588,74	1,65	100,0%

Notas: Valor agregado nacional per cápita = USD 28.345 (INEC, 2018, basado en ENESEM 2016). PIB 2018 = 108.398 millones USD. Costo anual VcM basado en valor agregado es igual a la multiplicación de la fuerza laboral perdida por el valor agregado per cápita.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es) de grandes y medianas empresas privadas, donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

3.5.6. Valor agregado perdido por intensidad de la VcM

La intensidad de la VcM, también llamada “gravedad por concurrencia”, es un indicador importante para entender el valor de la prevención. En la siguiente tabla se han organizado los costos empresariales de la VcM según su nivel de intensidad. Se observa claramente que, en términos individuales, la VcM muy grave es la que más días perdidos de productividad ocasiona por caso (32 días al año), sin embargo, solo representa a 11 de cada 1.000 trabajadoras(es), por eso los costos anuales en valor agregado equivalen al 7,3% del total. Sin embargo, la VcM considerada como más leve, aquella normalizada, que pasa desapercibida, puede generar pérdidas individuales entre 8 y 13 días al año, no obstante, como afecta a 247 de cada 1.000 trabajadoras(es), ocasiona el 49,9% de los costos totales. Si a esta cifra le sumamos el costo de 164 de cada 1.000 trabajadoras(es) que atestiguan VcM, estaríamos hablando del 81,3% de los costos totales.

Es decir, en términos humanos y éticos, pero también técnicos y económicos, es mucho más conveniente que las organizaciones se orienten hacia la prevención para evitar que la VcM ocurra, así como a reconocerla en sus estadios iniciales, orientando al personal que la atestigua para que pueda derivar oportunamente los casos, antes que atender casos graves cuando el daño personal pueda ser irreparable y económicamente cuantioso. En estos casos graves es muy poco lo que empresa puede hacer, más allá de contener y asegurar la integridad de las agredidas, además de realizar una derivación urgente para que reciban los servicios especializados de salud y justicia.

Tabla 29. Costos empresariales según gravedad de la VcM (anual) en personal adecuadamente empleado en medianas y grandes empresas privadas de Ecuador (2018).

	Personal afectado (%)	Días perdidos por VcM (media)	Costo anual de la VcM (valor agregado)	% costo	Equivalencia con el PIB 2018 (%)
VcM Muy grave ^a	1,1%	32,0	131.026.124,84	7,3%	0,12
VcM creciente ^b	2,9%	19,3	203.219.190,82	11,4%	0,19
VcM normalizada ^c	24,7%	8,3 – 12,8	891.565.979,49	49,9%	0,82
Testigos(as) de VcM	16,4%	9,6	561.019.862,46	31,4%	0,52
Total	45,1%		1.786.831.157,61	100,0%	1,65

Notas: Valor agregado nacional per cápita = USD 28.345 (INEC, 2018, basado en ENESEM, 2016). PIB 2018 = 108.398 millones USD. Costo anual VcM basado en valor agregado es igual a la multiplicación de la fuerza laboral perdida por el valor agregado per cápita. ^a^b^c VcM muy grave es igual a la combinación de por lo menos 4 tipos de violencia (ver Tabla 11). VcM creciente es la combinación de por lo menos 3 tipos de violencia. VcM normalizada es por lo menos la presencia de 1 o 2 tipos de violencia al mismo tiempo.

Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es) de grandes y medianas empresas privadas, donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

En la siguiente tabla, llamada “Costómetro empresarial de la VcM” se resumen los principales resultados de la investigación.

Tabla 30. Costómetro empresarial de la VcM: Ecuador 2018

Empresas privadas grandes y medianas de Ecuador		Trabajadoras	Trabajadores
Violencia contra las mujeres en relaciones de Pareja (VcM)	Personal con violencia alguna vez en su relación de pareja	35,9%	28,0%
	Personal con violencia en su relación de pareja, durante el último año	20,9%	14,8%
	Número promedio de ataques por año		
	• En el hogar	11,9	8,7
	• En el trabajo o alrededores	7,6	4,6
	Personal que atestiguó VcM en la empresa (sin excluir agredidas o agresores)	22,9%	21,0%
	Personal testigo/a que reporta efectos de la violencia en la productividad	70,4%	61,6%
Impacto en la productividad	Días perdidos al año, causados por violencia contra las mujeres (VcM)		
	• Por presentismo, trabajador/a	6,8	8,0
	• Por tardanza, ausentismo, trabajador/a	3,7	4,8
	• Total (combinado)	10,5	12,8
	Días perdidos al año por atestiguar VcM en las empresas	7,8	11,4
	Total de días perdidos al año causados por la VcM a agredidas y por agresores	4.173.443,4	8.280.194,0
	Total de días perdidos al año por atestiguar VcM en las empresas	1.433.522,1	4.266.702,7
Costos empresariales (solo tardanzas, ausentismo y presentismo, sin factor de productividad)	Costo anual de la violencia contra las mujeres por agredida y agresor (US\$)	331,60	405,00
	Costo anual de la violencia contra las mujeres por testiga(o) de VcM (US\$)*	246,40	360,70
	Personal tiempo completo con productividad perdida al 100% durante un año (equivalencia agredidas y agresores)	14.491,1	28.750,7
	Personal tiempo completo con productividad perdida al 100% durante un año (equivalencia personal que atestigua)*	4.977,6	14.814,9
	Costo anual de la VcM (agredidas y agresores) para las empresas privadas grandes y medianas (US\$)	131.811.253,70	261.988.789,80
	Costo anual de todo el personal que atestigua VcM en las empresas (US\$)*	45.276.352,70	135.000.250,30
	Costo anual total de la VcM para las empresas (US\$) – sobre la base de salarios	574.076.646,40	
Costos empresariales incluyendo factor de productividad (valor agregado)	Costo anual de la VcM (agredidas y agresores) para las empresas privadas grandes y medianas (US\$) - valor agregado	410.750.878,04	814.937.848,23
	Costo anual de todo el personal que atestigua VcM en las empresas (US\$) – valor agregado*	141.090.393,13	419.929.469,34
	Costo anual total de la VcM para las empresas (US\$) – valor agregado	1.786.708.588,74	
	Equivalencia con el PIB 2018	1,65%	

Notas: (*) Solo testigas(os) mujeres y hombres que no sufren ni ejercen VcM, respectivamente. Cálculos proyectados sobre la población laboral adecuadamente empleada (empleo pleno).
Fuente: Encuestas a 11.670 trabajadoras(es), donde 3.929 fueron mujeres y 7.741 hombres.

4. Conclusiones y recomendaciones

1. Prevalencia:

Se ha encontrado que por lo menos, 31 de cada 100 trabajadoras(es) de las empresas ecuatorianas estuvo involucrada(o) en situaciones de VcM (sea como agredida o agresor). A ello se suma el 16% de personal que atestigua situaciones de VcM en los ambientes de trabajo. La prevalencia de agredidas, agresores y testigos(as) de VcM se distribuye en todos los sectores empresariales, sin distinciones significativas. El hecho que aproximadamente la mitad de la fuerza laboral esté involucrada en situaciones de VcM es un gran riesgo productivo para las empresas, que requieren tomar acciones preventivas inmediatas.

2. Impacto:

La VcM afecta a la productividad laboral de las empresas ecuatorianas, ocasionando 18.153.892 días perdidos por año por todo el personal involucrado en situaciones de VcM como agredidas, agresores y personal que la atestigua. En el escenario más conservador, y basándonos solamente en salarios mas no en valor agregado, el costo de la VcM para las empresas privadas ecuatorianas es de USD 574.076.646,40 por año. Este costo aumenta en 3,1 veces cuando se incluye el valor agregado. Así la VcM ocasiona una pérdida de productividad para el sector empresarial de USD 1.786.708.588,74 por año, equivalente al 1,65% del PIB. Hay que advertir que estos costos solo corresponden a las grandes y medianas empresas y personal adecuadamente empleado.

3. Control organizacional:

La VcM ha trascendido la vida privada de las trabajadoras, existiendo evidencia de ataques por sus parejas o exparejas mientras están trabajando. Este dato se suma a la presencia de colegas que han presenciado tanto los ataques como sus consecuencias en la productividad. Los costos que provienen de atestiguar la VcM representan el 31,4% del total. Las empresas necesitan protocolos de actuación para que sus empleados(as) sepan cómo actuar y a quién derivar cuando se detecten casos de VcM.

4. Salud ocupacional:

Es alarmante el enorme impacto de la VcM en la salud del personal, constituyéndose en un serio problema de salud ocupacional. Sumado a todos los indicadores de morbilidad, la VcM incrementa en 70% la probabilidad de sufrir dolencias físicas o mentales bastante serias, e incluso aumentar en 2,1 veces la intención suicida de las agredidas.

5. Concurrencia y gravedad de la VcM:

El 81,3% de los costos de la VcM recae en aquella que pasa desapercibida por ser de baja intensidad, es decir, la que está “normalizada” o que se atestigua en los ambientes de trabajo. Por eso, en términos humanos, éticos, técnicos y económicos, es mucho más conveniente que las organizaciones se orienten hacia la prevención a fin de evitar que la VcM ocurra o reconocerla en sus estadios iniciales, orientando al personal que la atestigua para que pueda derivar adecuada y oportunamente los casos, antes que atender casos graves ya cuando el daño personal pueda ser irreparable y el económico cuantioso.

6. Recomendaciones para la empresa:

Para una prevención efectiva, se requiere que la alta gerencia se comprometa con la implementación de una política empresarial de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en primer lugar porque vulnera los derechos humanos universales y, en segundo, porque destruye la productividad de la organización. Se recomienda recuperar el valor de la productividad perdida por VcM, mediante un sistema de prevención primaria, detección secundaria oportuna y derivación terciaria efectiva.

a. Prevención primaria:

Debido a que aproximadamente 69 de cada 100 trabajadoras y trabajadores no sufre ni ejerce VcM, se debe evitar que eso ocurra en un futuro mediato. Una política de tolerancia cero a la violencia, que se traduzca en la promoción de una cultura organizacional libre de violencia y que sea transversal en toda la empresa, puede ser de gran ayuda y debería de generalizarse en todo el sector privado.

b. Detección secundaria:

Los ataques y presencia de violencia pueden disminuir si las empresas toman medidas de control y vigilancia interna. La capacitación y empoderamiento del personal clave (seguridad, gerencias medias, supervisoras(es), coordinadoras(es), etc.) con una guía clara de actuación ante casos detectados de violencia, pueden ser útiles.

c. Derivación terciaria efectiva:

Para los casos de personal que sufre o ejerce VcM extrema (por los ataques físicos con objetos, el abuso sexual y el daño físico que requiere atención médica), se requerirá articular una red de servicios institucionales especializados para tratar psicológica, física y legalmente cada situación. Se requiere crear un canal de derivación efectiva y brindar las facilidades del caso para que el personal afectado pueda atenderse adecuada y oportunamente.

7. Modelo de gestión para prevenir la VcM:

Para aquellas empresas que quieran rentabilizar la prevención, al verla como una oportunidad estratégica proactiva más que reactiva, existe un Modelo de gestión para prevenir la Violencia contra las Mujeres (Vara-Horna, 2015b, 2019), que optimiza la cadena de valor de la empresa mediante una prevención centrada en la gestión equitativa, pudiendo reducir la VcM en 28% y recuperando la productividad perdida en 41% en tres años. En efecto, la aplicación de un programa de prevención que siga los principios del Modelo de gestión puede disminuir los niveles de VcM, así como la cantidad de días productivos perdidos por ausentismo y presentismo. Por otro lado, puede aumentar el compromiso laboral, el empoderamiento personal de las mujeres, la reputación institucional y el liderazgo equitativo de las gerencias.

8. Recomendaciones para el Estado:

Las empresas pueden ser aliadas poderosas para la prevención de la VcM, pues tienen poder de influencia, recursos y ambientes controlados para promover relaciones de respeto. El Estado puede promover estas iniciativas si crea Sellos o Distintivos sociales de reconocimiento (tal como ocurre en Perú o Paraguay), o si da beneficios tributarios por la prevención. En efecto, para aumentar la cantidad de empresas que invierten en prevención de la VcM, estas pueden recibir un incentivo adicional para reducir el riesgo de inversión. Este incentivo estratégico puede provenir del Estado, mediante la deducción de impuestos por capacitación o de aquellos gastos destinados a la prevención de la violencia contra las mujeres. La inversión del Estado para promover este incentivo es muy pequeño comparado con los beneficios a mediano y largo plazo. Las exoneraciones de impuestos se recuperarán cuando aumenté la productividad, pues habrá más renta disponible que se destinará a impuestos para el Estado. Además, debido a que la prevención también reduce los niveles de VcM, esto se traduce en la disminución de todas sus consecuencias negativas tanto para las mujeres como para sus familias, por lo que la inversión en las empresas representa también una disminución de los gastos que el Estado debe asumir para atender el problema.

9. Recomendaciones para la academia:

La medición del impacto económico y costos empresariales de la VcM es aún una ciencia joven. Se requiere de mucha investigación para entender los mecanismos que permitan explicar estos impactos, así como diseñar y probar el efecto y rentabilidad de la prevención en las empresas. Se tienen algunos avances realizados con empresas en Ecuador y Bolivia, pero se requiere su validación experimental en Ecuador. Es importante entender mejor los costos que ocasionan los agresores, la naturaleza de su presentismo, así como los diversos costos que se producen por el personal que atestigua la VcM. Otro tema fundamental es realizar la medición de los efectos multiplicadores de la VcM en la cadena de valor, que aún no ha sido calculada. Por otro lado, la academia tiene un rol importante en la inclusión de estos nuevos conocimientos en el acervo de las ciencias empresariales y en la formación de futuros(as) profesionales y del empresariado.

Referencias

1. Al-Modallal, H., Hall, L. & Anderson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of a Worksite Harassment Tool- Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316. doi:10.3928/08910162-20080701-04
2. Campbell, J., Jones, A., Dienemann, J., Kub, J., Schollenberger, J., O'Campo, P. & Wynne, C. (2002). Intimate partner violence and physical health consequences. *Archives of Internal Medicine*, 162(10), 1157-1163.
3. Coker, A., Davis, K., Arias, I., Desai, S., Sanderson, M., Brandt, H. M., & Smith, P. H. (2002). Physical and mental health effects of intimate partner violence for men and women. *American Journal of Preventive Medicine*, 23(4), 260-268. doi:10.1016/S0749-3797(02)00514-7
4. Constantino, R., Sekula, L., Rabin, B. & Stone, C. (2000). Negative life experiences, depression, and immune function in abused and nonabused women. *Biological Research for Nursing*, 1(3), 190-198.
5. Duvvury, N., Scriver, S., Forde, C., Chadha, M., Raghavendra, S., O'Brien, L., Sabir, M. and Ballantine, C. (2019). *Guidance on Methods for Estimating Economic and Social Costs of Violence Against Women and Girls in low- and middle-income contexts*. Galway: NUI Galway.
6. GIZ. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: GIZ.
7. Golding, J. M. (1999). Intimate partner violence as a risk factor for mental disorders: A meta-analysis. *Journal of family violence*, 14(2), 99-132. doi:10.1023/A:1022079418229
8. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage.
9. INEC, Instituto de Estadística y Censos (2011). *Encuesta de relaciones familiares y violencia de género*. INEC, Quito.
10. INEC, Instituto de Estadística y Censos (2018). *ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo*. INEC, Quito.
11. INEC, Instituto de Estadística y Censos (2018b). *ENESEM, Encuesta Estructural Empresarial 2016*. INEC, Quito.
12. Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.
13. Pico-Alfonso, M., Garcia-Linares, M., Celda-Navarro, N., Blasco-Ros, C., Echeburua, E., & Martinez, M. (2006). The impact of physical, psychological, and sexual intimate male partner violence on women's mental health: Depressive symptoms, posttraumatic stress disorder, state anxiety, and suicide. *Journal of Women's Health*, 15(5), 599-611
14. Plichta, S. (2004). Intimate partner violence and physical health consequences: Policy and practice implications. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(11), 1296-1323. doi:10.1177/088626050426968
15. Reeves, C. & O'Leary-Kelly, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344. doi: 10.1177/0886260506295382
16. Reeves, C. & O'Leary-Kelly, A. (2009). *Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace*. Fayetteville: Department of Management University of Arkansas. Pp 1-57.
17. Saltzman, L., Fanslow, J., McMahon, P., Shelley, G. (2002). *Intimate Partner Violence Surveillance: Uniform definitions and recommended data elements, Version 1.0*. Atlanta (GA): National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.

18. Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289(23), 3135–3144. doi: 10.1001/jama.289.23.3135
19. Straus, M. (2007). Conflict Tactics Scales. In: *Encyclopedia of Domestic Violence*. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge
20. Tiesman, H. M., Gurka, K. K., Konda, S., Coben, J. H., & Amandus, H. E. (2012). Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence. *Annals of epidemiology*, 22(4), 277–284. doi: 10.1016/j.annepidem.2012.02.009
21. Vara-Horna, A. (2012). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en dueñas de microempresarios de Ecuador. Quito, GIZ.
22. Vara-Horna, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Lima: ComVoMujer & USMP
23. Vara-Horna, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas. Lima: Programa Regional Combatir la Violencia Contra Las Mujeres en Latinoamérica, Agencia de Cooperación Alemana.
24. Vara-Horna, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. La Paz: ComVoMujer & USMP.
25. Vara-Horna, A. (2015b). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas. Lima: ComVoMujer & USMP.
26. Vara-Horna, A. (2018). Costos país de la violencia contra las mujeres en Paraguay. Una estimación del impacto económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la economía nacional. Asunción, Ministerio de la Mujer & GIZ.
27. Vara-Horna, A. (2019). ¿Es rentable prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas? Lecciones aprendidas del Programa “Tolerancia cero a la violencia contra las mujeres” de Droguería Inti S.A. La Paz, GIZ & AHK.
28. World Health Organization- WHO (2013). Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. Geneva: World Health Organization.

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (Mujer)

Estimada trabajadora:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en Ecuador y, a partir de ello, sugerir mejoras para el bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza para responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

I. Información general

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando con una "X" la alternativa adecuada a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato ocasional <input type="radio"/> Contrato por temporada <input type="radio"/> Contrato por obra cierta <input type="radio"/> Contrato por tarea <input type="radio"/> Otros
5	Actualmente ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos ?	Es _____ dólares mensuales
6	Cuando empezó a trabajar en esta empresa ¿Cuánto fue su remuneración mensual total, sin descuentos ?	Fue _____ dólares mensuales
7	¿Tiene pareja actualmente (Ej. enamorado, novio, esposo, conviviente)?	<input type="checkbox"/> Sí, actualmente <input type="checkbox"/> He tenido hace menos de un año <input type="checkbox"/> He tenido hace más de un año <input type="checkbox"/> Nunca he tenido (pase a la pregunta N°14)

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
8	¿Qué tipo de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	<input type="checkbox"/> Enamorados <input type="checkbox"/> Novios <input type="checkbox"/> Casados o convivientes <input type="checkbox"/> Separados o divorciados <input type="checkbox"/> Otros
9	¿Vive con su pareja actual?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
10	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja actual?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
11	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Se encuentra a cargo de las labores del hogar <input type="radio"/> Está desempleado <input type="radio"/> Trabaja de vez en cuando / Eventualmente <input type="radio"/> Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente <input type="radio"/> Trabaja para una empresa privada <input type="radio"/> Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado <input type="radio"/> No sé en qué trabaja
12	¿Tiene hijos o hijas? ¿Cuántos(as) tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos e hijas
13	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, padres, madres, familiares con discapacidad, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna Dependen _____ personas

II. Ambiente de trabajo

Todas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

¿Cuántos días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)?	Alternativas de respuesta						
	¿Cuántos días ha faltado al trabajo en los últimos 30 días?						
14	Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Para atender su salud física o mental (clínica, hospital, centro de salud, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender la salud o el cuidado de sus familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Porque alguno de sus familiares estaba enfermo(a) o necesitaba su atención o ayuda.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	Porque su pareja no la dejó o le impidió ir a trabajar.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
22	Por otras razones personales o familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
23	Porque estaba de vacaciones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
24	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
25	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Entre 1 y 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
26	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Más de 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes) ...	Alternativas de respuesta					
	¿Cuántos días o veces ocurrió en los últimos 30 días?					
27 ¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
28 ¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
29 ¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
30 ¿Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
31 ¿Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
32 ¿No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
33 ¿Tuvo que dejar el trabajo porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
34 ¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo)?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
35 ¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente? (Ej. Tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
36 Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo errores en su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
37 Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo incidentes laborales? (Ej. Problemas con clientes, con supervisores o compañeros, llamadas de atención del jefe o jefa).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
38 ¿Tuvo algún accidente en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
39 ¿Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

III. Salud integral

A continuación, le presentamos preguntas sobre algunas **dolencias, enfermedades y circunstancias de salud** que es importante registrar. Por favor tome en cuenta el último año (doce meses) como tiempo de respuesta.

¿Con qué frecuencia ha ocurrido lo siguiente?	Alternativas de respuesta (considerar solo los últimos 12 meses)					
	40 Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días
41 Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
42 Se ha sentido angustiada, desesperada.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
43 Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
44 Ha intentado acabar con su vida.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
45 Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días

46	Ha tenido muchos problemas para dormir.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
47	Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
48	Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej. Muñecas, manos, pies, rodillas).	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
49	Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
50	Ha tenido fracturas de algún hueso.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
51	¿Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
52	¿Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
53	¿Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica? (No incluir el parto)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días

IV. Experiencias personales de compañeras o compañeros

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ejemplo: Maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas (os) compañeras (os) de trabajo (hombres y mujeres) pueden vivir situaciones de violencia con sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta	
54	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé	<input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
55	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
56	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi	<input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
57	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas (os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi	<input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
58	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<input type="radio"/> No ha afectado	<input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente)
		<input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo)	<input type="radio"/> Mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción o el servicio)
		<input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)	
59	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi	<input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa
		_____ compañeras ya no están (anote la cantidad de compañeras que ya no están)	

V. Experiencias personales con la pareja o expareja

A continuación, le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: **esposo, conviviente, enamorado, novio**) pudo haber realizado en el último año (doce meses). Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que **todas sus respuestas se mantendrán en secreto**.

Alguna vez <u>mientras trabajaba</u> , su pareja (o ex pareja) ...	Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
60 Él la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

61	Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
62	Él se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
63	Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Él la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
65	Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o ex pareja) ...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
66	Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
68	Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
69	Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
70	Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
71	Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
72	Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
73	Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
74	Él la ha atacado con objetos, palos, armas corto punzantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
75	Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas corto punzantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
76	Él la ha obligado a tener relaciones sexuales.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
77	Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

78	Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
79	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en nuestro país.

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (Hombres)

Estimado trabajador:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta los hombres trabajadores en Ecuador y, a partir de ello, sugerir mejoras para el bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza para responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

5. No escriba su nombre ni apellido.
6. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
7. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
8. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

I. Información general

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando con una "X" la alternativa adecuada a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato ocasional <input type="radio"/> Contrato por temporada <input type="radio"/> Contrato por obra cierta <input type="radio"/> Contrato por tarea <input type="radio"/> Otros
5	Actualmente ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos ?	Es _____ dólares mensuales
6	Cuando empezó a trabajar en esta empresa ¿Cuánto fue su remuneración mensual total, sin descuentos ?	Fue _____ dólares mensuales

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
7	¿Tiene pareja actualmente (Ej. enamorada, novia, esposa, conviviente)?	<input type="radio"/> Sí, actualmente. <input type="radio"/> He tenido hace menos de un año. <input type="radio"/> He tenido hace más de un año. <input type="radio"/> Nunca he tenido (pase a la pregunta N°14).
8	¿Qué tipo de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	<input type="radio"/> Enamorados <input type="radio"/> Novios <input type="radio"/> Casados o convivientes <input type="radio"/> Separados o divorciados <input type="radio"/> Otros
9	¿Vive con su pareja actual?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
10	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja actual?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
11	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Se encuentra a cargo de las labores del hogar. <input type="radio"/> Está desempleada. <input type="radio"/> Trabaja de vez en cuando / Eventualmente. <input type="radio"/> Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente. <input type="radio"/> Trabaja para una empresa privada. <input type="radio"/> Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado. <input type="radio"/> No sé en qué trabaja.
12	¿Tiene hijos o hijas? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos e hijas
13	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, padres, familiares con discapacidad, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna Dependen _____ personas

II. Ambiente de trabajo

Todos tenemos periodos donde somos más productivos y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

¿Cuántos días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)?		Alternativas de respuesta ¿Cuántos días ha faltado al trabajo en los últimos 30 días?					
14	Porque estaba enfermo o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Para atender su salud física o mental (clínica, hospital, centro de salud, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender la salud o el cuidado de sus familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Porque alguno de sus familiares estaba enfermo o necesitaba su atención o ayuda.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, tramites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
22	Por otras razones personales o familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
23	Porque estaba de vacaciones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
24	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
25	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Entre 1 y 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
26	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (Más de 2 horas).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes) ...		Alternativas de respuesta ¿Cuántos días o veces ocurrió en los últimos 30 días?					
27	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
28	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
29	¿Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
30	¿Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
31	¿Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
32	¿No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
33	¿Tuvo que dejar el trabajo porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
34	¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo)?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
35	¿Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente? (Ej. Tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
36	Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo errores en su trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
37	Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo incidentes laborales? (Ej. Problemas con clientes, con supervisores o compañeros, llamadas de atención del jefe o jefa).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
38	¿Tuvo algún accidente en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
39	¿Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

III. Salud integral

A continuación, le presentamos preguntas sobre algunas *dolencias, enfermedades y circunstancias de salud* que es importante registrar. Por favor tome en cuenta el último año (doce meses) como tiempo de respuesta.

¿Con qué frecuencia ha ocurrido lo siguiente?		Alternativas de respuesta (considerar solo los últimos 12 meses)					
40	Se ha sentido deprimido o sin esperanza.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
41	Se ha sentido indefenso, temeroso o ansioso.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
42	Se ha sentido angustiado, desesperado.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
43	Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
44	Ha intentado acabar con su vida.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
45	Se ha sentido enfermo, tensionado o con fuertes dolores en el cuerpo.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
46	Ha tenido muchos problemas para dormir.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
47	Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
48	Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej. Muñecas, manos, pies, rodillas).	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
49	Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
50	Ha tenido fracturas de algún hueso.	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
51	¿Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
52	¿Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica?	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días
53	¿Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica? (No incluir el parto)	Nunca	1 día	2 días	Entre 3 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Más de 10 días

IV. Experiencias personales de compañeras o compañeros

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ejemplo: Maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas (os) compañeras (os) de trabajo (hombres y mujeres) pueden vivir situaciones de violencia con sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
54	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
55	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
56	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
57	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas(os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros

58	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción o el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
59	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa <input type="text"/> compañeras ya no están <i>(anote la cantidad de compañeras que ya no están)</i>

V. Experiencias personales con la pareja o expareja

A continuación, le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: **esposa, conviviente, enamorada, novia**) pudo haber realizado en el último año (doce meses). Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que **todas sus respuestas se mantendrán en secreto**.

Alguna vez <u>mientras trabajaba</u> , su pareja (o ex pareja) ...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
60	Ella lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
61	Usted la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
62	Ella se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
63	Usted se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Ella lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
65	Usted la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o ex pareja) ...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
66	Ella lo ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Usted la ha humillado, dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
68	Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
69	Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
70	Ella lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
71	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
72	Ella lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
73	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

74	Ella lo ha atacado con objetos, palos, armas corto punzantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
75	Usted la ha atacado con objetos, palos, armas corto punzantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
76	Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
77	Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
78	Ella le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
79	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en nuestro país.



Implementada por
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

